

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2021:63

Työelämän tasapaino- työryhmän muistio



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:63

Työelämän tasapaino -työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted.

You may download, display and print it for Your own personal use.

Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-971-1

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Työelämän tasapaino -työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:63		Teema	Työelämä
Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Yhteisötekijä	Työelämän tasapaino -työryhmä		
Kieli	Suomi	Sivumäärä	98

Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 3.12.2019 työryhmän valmistelemaan työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa ja siihen liittyviä hallitusohjelman kirjauksia.

Työryhmä on selvittänyt ja tehnyt työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoon ja perhevapaauudistukseen liittyvät lakimuutokset työlainsäädäntöön.

Lisäksi työryhmässä on selvitetty hallitusohjelman kolmea seuraavaa kirjausta:

1. Selvitetään mahdollisuudet lisätä työajan joustoa tasapainottamaan työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamaan työuralla pidempään. Tavoitteena on parantaa erityisesti pienten lasten vanhempien ja ikääntyvistä omaisista huolehtivien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön. Ehkäistään raskaussyrjintää.

2. Täsmennetään lainsäädäntöä niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.

3. Selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella tarvittaviin lainsäädäntö- ja muihin toimiin.

Työryhmä on kartoittanut lainsäädännön tasoa ja riittävyttä. Lisäksi on katsottu tutkimuksia, tilastoja sekä kuultu eri tahoja ja selvitetty valvontaviranomaisten käytäntöjä.

Työryhmä ei esittänyt lainsäädäntömuutoksia työlainsäädäntöön näistä kolmesta hallitusohjelman kirjauksesta.

Asiasanat työelämä, työ, työoikeus, työsopimuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, perhevapaat

ISBN PDF 978-952-327-971-1 **ISSN PDF** 1797-3562

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-971-1>

Promemoria från arbetsgruppen för balans i arbetslivet

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:63		Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		
Utarbetad av	Arbetsgruppen för balans i arbetslivet		
Språk	Finska	Sidantal	98

Referat

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 3 december 2019 en arbetsgrupp för att bereda genomförandet av direktivet om balans i arbetslivet och de föresatser i regeringsprogrammet som har samband med genomförandet.

Arbetsgruppen har utrett och gjort ändringar i arbetslagstiftningen i anslutning till genomförandet av direktivet om balans i arbetslivet och reformen av familjeledigheterna.

Dessutom har arbetsgruppen utrett tre punkter i regeringsprogrammet:

1. Det ska göras en utredning av möjligheterna att införa mer flexibilitet i arbetstiderna. Syftet med detta är att det ska bli lättare att kombinera arbete och familjeliv på ett balanserat sätt och att människor ska orka stanna kvar längre i arbetslivet. Målet är att förbättra möjligheterna att jobba deltid för i synnerhet småbarnsföräldrar och människor som tar hand om äldre anhöriga. Diskriminering på grund av graviditet ska förebyggas.
2. Lagstiftningen ska preciseras så att graviditet och uttag av familjeledighet inte får ha någon inverkan på huruvida en visstidsanställning förlängs.
3. Det ska göras en utredning om hur anställningsskyddet för dem som återgår till arbetet efter familjeledighet kan förbättras, och utifrån resultaten av utredningen ska det vidtas nödvändiga lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder.

Arbetsgruppen har kartlagt lagstiftningens nivå och tillräcklighet. Dessutom har man sett på undersökningar och statistik samt hört olika parter och utrett tillsynsmyndigheternas praxis.

Arbetsgruppen föreslog inga ändringar i arbetslagstiftningen i fråga om dessa tre punkter i regeringsprogrammet.

Nyckelord arbetsliv, arbete, arbetsrätt, arbetsavtalslag, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, familjeledigheter

ISBN PDF	978-952-327-971-1	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-971-1		

Report of the working group on work-life balance

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2021:63	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	
Group author	Working group on work-life balance	
Language	Pages	98

Abstract

On 3 December 2019, the Ministry of Economic Affairs and Employment appointed a working group to carry out preparations for the implementation of the Work-life Balance Directive and the measures included in the Government Programme related to this. The working group examined the labour legislation related to the implementation of the Work-life Balance Directive and the family leave reform and made legislative amendments to these.

In addition, the working group examined the following three measures included in the Government Programme:

1. The prospects for increasing the flexibility of working time will be examined with a view to balancing the reconciliation of work and family life and prolonging working careers. The aim, in particular, is to improve part-time working opportunities for parents of small children and for those who are caring for elderly family members. Discrimination on the grounds of pregnancy will be prevented.
2. Legislation will be clarified to ensure that pregnancy and use of family leaves will not affect the continuation of fixed-term employment.
3. The prospects for improving the job security of employees returning from family leaves will be studied and the findings will be applied to carry out the necessary legislative and other measures.

The working group also surveyed the standard and adequacy of the legislation. For the work, information was collected from studies and statistics, different stakeholders were consulted and practices of the control authorities were examined.

The working group proposes no amendments to the labour legislation with respect to these three Government Programme measures.

Keywords working life, work, labour law, Employment Contracts Act, Act on Equality between Women and Men, family leaves

ISBN PDF	978-952-327-971-1	ISSN PDF	1797-3562
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-971-1>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 3.12.2019 työryhmän valmistelemaan työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset työ- ja elinkeinoministeriön toimialan lainsäädäntöön, selvittämään pääministeri Antti Rinteen hallituksen hallitusohjelman eräitä direktiiviin liittyviä kirjauksia sekä valmistelemaan perhevapaaudistuksen mahdolliset työsopimuslain muutokset.

Pääministeri Antti Rinteen ja sittemmin pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan:

- Selvitetään mahdollisuudet lisätä työajan joustoa tasapainottamaan työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamaan työuralla pidempään. Tavoitteena on parantaa erityisesti pienten lasten vanhempien ja ikääntyvistä omaisista huolehtivien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön.
- Ehkäistään raskaussyrjintää. Täsmennetään lainsäädäntöä niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.
- Selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella tarvittaviin lainsäädäntö- ja muihin toimiin.

Työryhmän tehtävänä oli

- valmistella työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset työ- ja elinkeinoministeriön toimialan lainsäädäntöön,
- selvittää edellä mainitut hallitusohjelman kirjaukset sekä
- tehdä perhevapaaudistuksen mahdolliset muutokset työsopimuslakiin.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin johtava asiantuntija Seija Jalkanen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmän jäseniksi nimettiin hallitusneuvos Risto Lerssi Valtion työmarkkinalaitoksesta, asiantuntija Katja Miettinen Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, neuvottelupäällikkö Anne Kiiski Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, asiantuntija Albert Mäkelä Suomen Yrittäjät ry:stä, lakimies Anu-Tuija Lehto Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Anja Lahermaa STTK ry:stä, työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko Akava ry:stä, työura- ja eläkeasioiden päällikkö Sinikka Näätsaari Suomen Ammattiliittojen

Keskusjärjestö SAK ry:stä (palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen edustaja), tasa-arvoneuvos Riitta Martikainen sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osastolta ja neuvotteleva virkamies Eva Ojala sosiaali- ja terveysministeriön sosiaaliturva- ja vakuutusosastolta. Työryhmän pysyväksi asiantuntijaksi nimettiin lakimies Timo von Boehm Kirkon työmarkkinalaitoksesta. Työryhmän sihteeriksi nimettiin erityisasiantuntija Johanna Ylitepsa työ- ja elinkeinoministeriöstä. Risto Lerssin sijaisena työryhmän työhön on osallistunut Ulla Westermarck Valtion työmarkkinalaitoksesta. Työryhmän toisena sihteerinä on toiminut erityisasiantuntija Katariina Jämsén työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Työ- ja elinkeinoministeriön 20.4.2021 antamalla päätöksellä nimettiin sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osaston edustajaksi Riitta Martikaisen tilalle neuvotteleva virkamies Päivi Yli-Pietilä.

Työ- ja elinkeinoministeriön 27.10.2021 antamalla päätöksellä nimettiin palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiseksi edustajaksi Sinikka Näätsaaren tilalle sosiaalipoliittinen asiantuntija Tuuli Glantz SAK ry:stä.

Työryhmä on valmistellut työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon ja perhevapaauudistuksen edellyttämät muutokset työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin, vuosilomalakiin ja merimiesten vuosilomalakiin sekä arvioinut niiden työelämä- ja yritysvaikutuksia. Muutosehdotukset sisältyvät hallituksen esitykseen eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 129/2019 vp), joka annettiin eduskunnalle 16.09.2021.

Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanosta ja perhevapaauudistuksesta johtuvien muutosehdotusten valmistelun jälkeen työryhmä on jatkanut työtään edellä mainittujen hallitusohjelmakirjausten selvittämiseksi.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut tutkimuspäällikkö Minna Salmea ja erikoistutkija Johanna Närveä Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselta perhevapaiden uudistamisesta tutkimuksen valossa sekä erikoistutkija Hanna Sutelaa Tilastokeskuksesta Työolotutkimuksen tuloksista (1977-2018) ja yliaktuaari Tarja Niemistä Tilastokeskuksesta työn ja perheen yhteensovittamista koskevasta tutkimuksesta (2018). Työryhmä on kuullut myös tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaaraa ja työsuojeluviranomaisen edustajana Petra Saarenmaata Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastosta sekä johtavaa asiantuntijaa Anna Moringia ja työelämäasiantuntija Tiina-Emilia Kaunistoa Monimuotoiset Perheet ry:stä.

Työryhmä on kokoontunut 22 kertaa.

Työryhmä luovuttaa hallitusohjelmakirjauksia koskevan selvityksensä työ- ja elinkeinoministeriölle.

Helsingissä 14.12.2021

Seija Jalkanen

Risto Lerssi

Katja Miettinen

Anne Kiiski

Albert Mäkelä

Anu-Tuija Lehto

Anja Lahermaa

Lotta Savinko

Eva Ojala

Päivi Yli-Pietilä

Tuuli Glantz

Timo von Boehm

Johanna Ylitepsa

Katariina Jämsén

Sisältö

Työ- ja elinkeinoministeriölle	6
1 Työryhmän toimeksianto	11
2 Johdanto	12
3 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työajan joustot	14
3.1 Lainsäädäntö	14
3.1.1 Joustavat työjärjestelyt.....	14
3.1.2 Työelämän tasapaino -direktiivin mukaiset joustavat työjärjestelyt.....	20
3.1.3 Omaishoitovapaa.....	21
3.1.4 Perhevapaauudistuksen myötä lisääntyvät joustot.....	21
3.2 Osa-aikatyötä ja työajan joustoja koskeva tutkimustieto	22
3.2.1 Osa-aikatyön yleisyys Suomessa ja muissa EU-maissa	22
3.2.2 Osa-aikatyön esteet.....	26
3.2.3 Osa-aikatyön yleistymisen mahdollisia vaikutuksia.....	29
3.2.4 Omaisen hoidon ja työelämän yhteensovittaminen.....	30
3.3 Nykytilan ja siihen ehdotettujen muutosten arviointi sekä johtopäätökset	33
4 Perhevapaalta palaavien työsuhdeturva ja määräaikaisten työntekijöiden suoja raskaussyrjintää vastaan	36
4.1 Perhevapaalta paluuta koskeva tutkimustieto	36
4.1.1 Perhevapaiden käyttö ja pienten lasten äitien työllisyys.....	36
4.1.2 Perhevapaalta palaavista naisista valtaosa jatkaa entisessä työpaikassa	37
4.1.3 Työhön perehdytys perhevapaalta paluun jälkeen.....	39
4.2 Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia tietoja.....	40
4.3 Lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö.....	43
4.3.1 Johdanto.....	43
4.3.2 Työhönpaluu perhevapaalta työsopimuslain mukaan	43
4.3.3 Irtisanomissuoja	48
4.3.4 Määräaikaisia työntekijöitä koskevat työsopimuslain säännökset	52
4.3.5 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö ja tasa-arvon edistäminen työelämässä	52
4.3.6 Virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevat säännökset	61
4.3.7 Perhevapaita ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskeva EU-lainsäädäntö	62
4.3.8 EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö	64
4.4 Perhevapaalta palaavien työntekijöiden oikeudellinen asema ja työsuhdeturva Pohjoismaissa ja eräissä EU:n jäsenvaltioissa.....	67

4.5	Tasa-arvolain ja työsopimuslain valvonta	77
4.5.1	Tasa-arvoaltuutettu	77
4.5.2	Työsuojeluviranomaiset	80
4.6	Työhönpaluuta perhevapaalta tukevia keinoja	81
4.7	Nykytilan ja siihen ehdotettujen muutosten arviointi sekä johtopäätökset	83
4.7.1	Perhevapaalta palaavien työsuhdeturva	83
4.7.2	Määräaikaisten työntekijöiden syrjintäsuoja	89
Liite 1: SAK:n, Akavan ja STTK:n eriävä mielipide		93
Liite 2: Työnantajapuolen täydentävä lausuma		97

1 Työryhmän toimeksianto

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 3.12.2019 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1158, jäljempänä *työelämän tasapaino -direktiivi*, täytäntöönpanon edellyttämät muutokset työ- ja elinkeinoministeriön toimialan lainsäädäntöön, selvittämään pääministeri Antti Rinteen ja sitten pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman eräitä direktiiviin liittyviä kirjauksia sekä valmistelemaan perhevapaaudistuksen mahdolliset työsopimuslain (55/2001) muutokset.

Työryhmässä on valmisteltu työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon ja perhevapaaudistuksen edellyttämät muutokset työ- ja elinkeinoministeriön toimialan lainsäädäntöön. Perhevapaaudistusta ja työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa koskeva hallituksen esitys (Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi, HE 129/2021 vp) annettiin eduskunnalle syksyllä 2021.

Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän tehtävänä on sen toimeksiannon mukaan ollut myös selvittää hallitusohjelman seuraavat kirjaukset:

- Selvitetään mahdollisuudet lisätä työajan joustoa tasapainottamaan työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamaan työuralla pidempään. Tavoitteena on parantaa erityisesti pienten lasten vanhempien ja ikääntyvistä omaisista huolehtivien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön.
- Ehkäistään raskaussyrjintää. Täsmennetään lainsäädäntöä niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.
- Selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella tarvittaviin lainsäädäntö- ja muihin toimiin.

2 Johdanto

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsopimuslain 4 luvussa. Perhevapaita koskevia säädöksiä uudistetaan osana vanhempainpäivärahaudistusta (HE 129/2021 vp). Uudistuksen myötä nykymuotoiset äitiys- ja isyysvapaa poistuisivat. Raskaus- ja vanhempainvapaan kesto ja ajankohta perustuisivat nykytilaa vastaavasti sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisiin etuuksiin. Muihin työsopimuslain 4 luvun mukaisiin perhevapaisiin ei ehdoteta sisällöllisiä muutoksia. Samassa yhteydessä ehdotetaan työelämän tasapaino-direktiivin täytäntöönpanon edellyttämiä muutoksia työsopimuslakiin. Työelämän tasapaino-direktiivin täytäntöön panemiseksi säädettäisiin uudesta omaishoitovapaasta.

Muistion jaksossa 3 selvitetään työn ja perheen yhteensovittamista tukevia työajan joustoja. Jaksossa selvitetään sekä nykyisiä työajan joustoja että työelämän tasapaino-direktiivin edellyttämiä joustavia työjärjestelyitä. Jaksossa selvitetään myös perhevapaaudistuksen myötä lisääntyviä joustoja. Osa-aikatyötä ja työajan joustoja tarkastellaan tutkimusaineiston perusteella. Lopuksi arvioidaan sitä, millä tavalla voimassa oleva lainsäädäntö ja perhevapaaudistuksessa ehdotettavat muutokset vastaavat työn- ja perheen yhteensovittamisen tarpeeseen.

Muistion jaksossa 4 selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvaan liittyviä kysymyksiä sekä määräaikaisten työntekijöiden suojaa raskaussyrjintää vastaan. Työhönpaluuta perhevapaalta ja määräaikaissa työsuhhteissa ilmenevää raskaussyrjintää tarkastellaan aluksi tilastoaineiston ja muiden saatavilla olevien tietojen valossa. Lisäksi selvitetään näihin asioihin liittyvä kansallinen ja EU- lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö. Jaksossa selvitetään myös perhevapaalta palaavien työntekijöiden oikeudellista asemaa ja työsuhdeturvaa Pohjoismaissa ja eräissä EU:n jäsenvaltioissa. Jaksossa käsitellään myös työhönpaluuseen perhevapaalta liittyviä ongelmia sekä työhönpaluuta tukevia keinoja. Lopuksi arvioidaan nykyistä lainsäädäntöä ja ehdotettuja lainsäädäntömuutoksia, joiden tarkoituksena olisi vähentää perhevapaalta työhön paluuseen liittyvää syrjintää ja määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintää.

Perhevapaalta palaavan työntekijän työsuhdeturvan parantamista on selvitetty työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisen työryhmän muistiossa vuonna 2014.¹ Työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä selvitettiin ja arvioitiin, miten lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavien oikeudet. Lisäksi työryhmässä kartoitettiin asiantuntijakuulemisten avulla yritysten ja organisaatioiden käytäntöjä ja haasteita työhön paluuseen liittyen. Perhevapaalta työhön palaavia tarkasteltiin myös tilastojen ja tutkimustulosten valossa. Tämän muistion laadinnassa on hyödynnetty aiempaa selvitystä täydentäen ja päivittäen sitä.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut tutkimuspäällikkö Minna Salmea ja erikoistutkija Johanna Närveä Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta perhevapaiden uudistamisesta tutkimuksen valossa sekä erikoistutkija Hanna Sutelaa Tilastokeskuksesta Työolotutkimuksen tuloksista (1977-2018) ja yliaktuaari Tarja Niemistä Tilastokeskuksesta työn ja perheen yhteensovittamista koskevasta tutkimuksesta (2018).

Työryhmä on työnsä aikana kuullut tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaaraa ja työsuojeluviranomaisen edustajana Petra Saarenmaata Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastosta. Muistiossa selostetaan valvontaviranomaisten käytäntöä ja näkemyksiä.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut myös johtavaa asiantuntijaa Anna Moringia ja työelämäasiantuntija Tiina-Emilia Kaunistoa Monimuotoiset Perheet ry:stä. Kuulemisessa esitettiin adoptioprosessiin ja lapsettomuushoitoihin liittyvää syrjintää koskevia havaintoja ja esitettiin lainsäädäntömuutoksia syrjinnän ehkäisemiseksi. Kuulemisessa esiin tuodut kysymykset eivät kuulu työryhmän toimeksiannon piiriin, joten niitä ei ole tarkemmin arvioitu.

¹ Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 21/2014.

3 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työajan joustot

Hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti jaksossa selvitetään työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamista tukevia työajan joustomahdollisuuksia.

3.1 Lainsäädäntö

3.1.1 Joustavat työjärjestelyt

Kansallinen lainsäädäntö antaa mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kunkin perheen tarpeiden mukaisesti. Joustomahdollisuuksia tarjoavat esimerkiksi työnteko äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa sekä työaikalakiin (872/2019) perustuvat joustavat työaikajärjestelyt.

Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n ja merityösopimuslain (756/2011) 5 luvun 2 §:n mukaisesti vanhemmalla on mahdollisuus tehdä työtä äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Äitiysrahakauden aikana työntekijä saa tehdä työnantajan suostumuksella sellaista työtä, joka ei vaaranna hänen tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työnteko ei kuitenkaan ole sallittua kahden viikon aikana ennen laskettua aikaa eikä synnytystä seuraavan kahden viikon aikana. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Perhevapaaudistuksen yhteydessä äitiysvapaata koskevan sääntelyn poistamisen vuoksi ehdotetaan edellä selostettua sääntelyä muutettavaksi siten, että työntekoa koskeva rajoitus koskisi 14 viikon ajanjaksoa (84 arkipäivää) raskausvapaan alusta lukien. Voimassa oleva pakollista äitiysvapaata koskeva säännös säilyisi ennallaan.

Osittainen vanhempainvapaa

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 2 momentin ja merityösopimuslain 5 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyön ehdoista vanhempainrahakauden aikana. Jos sopimukseen osa-aikatyön keskeyttämisestä tai ehtojen muuttamisesta

ei päästä, työntekijällä on perustellusta syystä oikeus keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Osittaisen vanhempainvapaan ajalta työntekijällä on sairausvakuutuslaissa säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista osittaista vanhempainrahaa.

Perhevapaaudistuksen yhteydessä ehdotetaan osittaisesta vanhempainvapaasta säädetäväksi erikseen työsopimuslakiin lisättävässä uudessa 4 luvun 2 a §:ssä ja vastaavasti merityösopimuslakiin lisättävässä 5 luvun 2 a §:ssä. Osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistäminen edellyttäisi jatkossakin työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Ehdotettu pykälä kattaisi osa-aikatyön riippumatta siitä, onko lyhennetty päivittäistä, viikoittaista vai kuukausittaista työaika. Työnantajan ja työntekijän sopiessa osa-aikatyöstä lyhentämällä päivittäistä työaika siten, että sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n edellytykset täyttyisivät, voisi työntekijä saada vanhempainrahaa osittaisena. Jos osa-aikatyöstä sovittaisiin lyhentämällä viikoittaisten tai kuukausittaisten työpäivien määrää, työntekijä voisi saada vanhempainrahaa muilta kuin työpäiviltä. Osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistäminen ei enää sairausvakuutuslain mukaan edellyttäisi sitä, että molemmat vanhemmat tekevät osa-aikatyötä ja että osa-aikatyötä koskeva sopimus tehdään vähintään kahden kuukauden määräajaksi.

Osa-aikatyön keskeyttäminen edellyttäisi nykyistä vastaavasti perusteltua syytä.

Työelämän tasapaino -direktiivin 5 artiklan 6 kohdan täytäntöön panemiseksi ehdotetaan säädettäväksi siitä, että työnantajan olisi kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä pykälässä tarkoitetun osa-aikatyötä koskevan sopimuksen tekemisestä. Säännöksen tavoitteena olisi, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitettäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin, ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehtäisiin oikeiden faktojen perusteella. Jos työnantajalla ei olisi mahdollisuutta työajan lyhentämiseen työntekijän esittämällä tavalla, kieltäytyminen olisi perusteltava, jolloin perusteet tulisivat työntekijän tietoon.

Osittainen hoitovapaa

Työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 5 §:ssä säädetään osittaisesta hoitovapaasta. Työntekijä, joka on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut yhteensä vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan työssä, voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi. Osittaista hoitovapaata voi saada, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy tai pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevan lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, työnantajan on annettava hänelle osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

Merityösopimuslain 5 luvun 4 §:n säännökset osittaisesta hoitovapaasta vastaavat pääosin työsopimuslakia. Kuitenkin silloin, jos osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, osittainen hoitovapaa annetaan merityösopimuslain 5 luvun 5 §:n 3 momentin mukaan lyhentämällä työntekijän työaika puoleen vastaavaa työtehtävää hoitavan kokoaikaisen työntekijän työajasta aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 5 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 6 §:ssä edellytetään osittaisella hoitovapaalla olevan työntekijän sopivan työnantajan kanssa hoitovapaan keskeyttämisestä. Jos keskeyttämisestä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

Tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä ja poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Työntekijällä on työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan oikeus jäädä enintään neljän työpäivän pituiselle tilapäiselle hoitovapaalle lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen sairastuessa äkillisesti. Tilapäiselle hoitovapaalle voi jäädä alle 10 vuotiaan lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista ja esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaisesti työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n nojalla työntekijällä on sopimukseen perustuva oikeus poissaoloon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Merityösopimuslaissa on pääosin vastaavat säännökset edellä mainituista perhevapaista.

Etätyö

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn järjestämisestä etätyönä tai monipaikkaisesti, jos työtehtävät sen sallivat. Työntekijällä ei kuitenkaan ole ehdotonta oikeutta etätyöhön tai monipaikkaiseen työhön, vaan asia kuuluu työnantajan päätäntävaltaan. Etätyötä ei ole määritelty lainsäädännössä. Digitalisaation myötä joustavat työn organisointimuodot ovat lisääntyneet. Asiantuntijatyössä tehtävien sidonnaisuus aikaan ja paikkaan on vähentynyt, mikä osaltaan helpottaa työntekijän ja hänen perheensä tarpeiden huomioimista (HE 158/2018 vp, s. 35—36).

Työaikalain mukaiset joustavat työaikajärjestelyt

Vanhemmat voivat hyödyntää myös työaikalainsäädännön mukaisia joustavia työaikajärjestelyjä, joiden käyttömahdollisuuksia lisättiin työaikalain uudistamisen yhteydessä muun muassa perhe- ja työelämän yhteensovittamisen helpottamiseksi (HE 158/2018 vp, s. 37). Työaikalain 4 luvun mukaisesti työnantajan ja työntekijän välillä on mahdollista sopia esimerkiksi liukuvasta työajasta, joustotyöajasta tai lyhennetystä työajasta. Uusi työaikalaki mahdollistaa myös sopimisen niin sanotun työaikapankin käyttöönotosta työpaikalla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa sitä koskevia määräyksiä. Jäljempänä selostettavat joustavat työaikajärjestelyt eivät koske merityöaikalain (296/1976) soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä.

Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan joustavat työaikajärjestelyt ovat yleistyneet 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on sittemmin tasaantunut.² Vuoden 2020 alusta voimaan tulleen uuden työaikalain myötä mahdollisuudet joustavien

² Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51 s. 39.

työaikajärjestelyn käyttämiseen ovat kuitenkin lisääntyneet. Mahdollisuus omaan elämäntilanteeseen sopiviin työaikoihin koetaan tärkeimmäksi tekijäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.³

Liukuva työaika

Yleisin työntekijän aloitteesta käyttöön otettava työaikojen joustomuoto on liukuva työaika eli järjestely, jossa työntekijä voi tietyissä rajoissa vaikuttaa työpäivän alkamisen ja päättymisen ajankohtaan. Liukuvaan työaikaan on lisäksi useilla työpaikoilla yhdistetty jo pitkään työehtosopimusmääräyksiin perustuva työaikapankki, joka mahdollistaa saldovapaiden käytön (HE 158/2018 vp, s. 15). Uudessa työaikalaisissa sovittavissa olevaa liukuma-aikaa on pidennetty aiemmin voimassa olleeseen työaikalakiin (605/1996) verrattuna kolmesta tunnista neljään tuntiin, mikä on lisännyt työntekijän näkökulmasta joustavuutta työajan sijoittelun suhteen.

Työaikalain 12 §:ssä säädetyllä tavalla työnantaja ja työntekijä saavat yleistyöaikaa koskevasta työaikalain 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Lain esitöissä (HE 158/2018 vp, s. 87) todetaan, että liukumia on mahdollista käyttää esimerkiksi päivän aluksi ja päätteeksi. Lisäksi voidaan sopia myös siitä, että liukuma on työntekijän käytettävissä ilta-aikana eikä vain välittömästi normaalityöajan päättymisen jälkeen. Edellä mainitut liukuvan työajan joustomahdollisuudet helpottavat erityisesti pienten lasten vanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Liukuma-aika lyhentää tai pidentää vuorokautista työaikaa, mikä mahdollistaa työ- ja perhe-elämän joustavamman yhteensovittamisen kulloisenkin tilanteen mukaan. Liukuvan työajan käyttö sopii erityisesti sellaisiin töihin, joissa työntekijän työtehtävät eivät edellytä läsnäoloa työpaikalla koko työpäivän aikaa (HE 158/2018 vp, s. 86).

Joustotyöaika

Uuden työaikalain 13 §:n mukaan on mahdollista sopia niin sanotusta joustotyöajasta. Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

3 Väestöliitto, Tiia Sorsa ja Anna Rotkirch: Perhebarometri 2020.

Lain esitöiden (HE 158/2018 vp, s. 88) mukaan joustotyöajasta säättämisen taustalla ovat työajan jouston tarpeet, jotka ovat muuttuneet erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä. Joustotyö soveltuu työhön, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai työntekopaikkaan. Joustotyössäkin työtä tehdään lähtökohtaisesti vain arkipäivisin. Sopia voitaisiin kuitenkin myös siitä, että työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa tai vastaavasti, että tehtäisiin vain esimerkiksi neljäpäiväistä viikkoa.

Työaikapankki

Työaikalain uudistuksen yhteydessä työaikalakiin lisättiin uusi työaikapankkia koskeva 14 §. Työaikapankkia koskevia määräyksiä on myös monissa työehtosopimuksissa. Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa työaikalain 14 §:ssä säädetyissä rajoissa. Työaikapankin käyttöönotto edellyttää henkilöstön tai 14 §:n 1 momentissa mainittujen henkilöstön edustajien ja työnantajan välistä sopimusta.

Työntekijän suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää lisä- ja ylityötunteja, liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja sekä lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi. Esimerkiksi liukumasaldojen siirtomahdollisuus työaikapankkiin joustavoittaa työntekijän mahdollisuuksia pitää palkallisia vapaitaan, mikä osaltaan helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista (HE 158/2018 vp, s. 54).

Lyhennetty työaika

Työaikalain 15 §:ssä säädetään lyhennetystä työajasta. Säännös soveltuu tilanteisiin, joissa työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan. Tällöin työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Voimassa olevan työaikalain lyhennettyä työaikaa koskeva säännös vastaa aiemmin voimassa ollutta säännöstä lyhennetystä työajasta. Kumottua työaikalakia koskevissa esitöissä (HE 34/1996 vp) todetaan nykyistä 15 §:ää vastaavan aiemman työaikalain 15 §:n 1 momentin osalta, että esimerkiksi sairaan läheisen hoito voisi olla peruste lyhennetystä työajasta sopimiselle. Kyse on yksilöllisestä järjestelystä, jonka tarkoituksena on olla luonteeltaan joustava. Työaikaa lyhennetään aiemmasta joko lain tai sopimuksen perusteella määräytyneestä työajasta.

Työaikalain uudistuksessa lyhennettyä työaikaa koskevaan 15 §:ään lisättiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä. Lain yksityiskohtaisten

perusteluiden (HE 158/2018 vp, s. 93) mukaan uuden säännöksen tavoitteena on, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitetäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin ja ratkaisu perustettaisiin oikeisiin faktoihin.

3.1.2 Työelämän tasapaino -direktiivin mukaiset joustavat työjärjestelyt

Työelämän tasapaino -direktiivi pannaan täytäntöön perhevapaaudistuksen yhteydessä (HE 129/2021 vp). Työelämän tasapaino -direktiivissä säädetään isyysvapaasta, vanhempainvapaasta, omaishoitovapaasta, joustavista työjärjestelyistä sekä perhevapaita käyttävien ja joustavia työaikajärjestelyjä hyödyntävien oikeussuojasta. Kyse on vähimmäisvaatimuksista, joiden taustalla on tarve edistää miesten ja naisten tasa-arvoa työelämässä sekä helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Direktiivin 9 artiklassa säädetään enintään kahdeksan vuoden ikäistä lastaan tai omaistaan hoitavan oikeudesta pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Jäsenvaltiot voivat määrätä edellä mainitusta ikäraajasta, joka on kuitenkin enintään kahdeksan vuotta ja lisäksi rajoittaa joustavien työjärjestelyjen kestoa kohtuullisesti. Työnantajan on artiklan mukaan vastattava joustavaa työjärjestelyä koskevaan pyyntöön työnantajan ja työntekijän tarpeet huomioiden kohtuullisen ajan kuluessa ja perusteltava tällaisen pyynnön epääminen tai tällaisten järjestelyjen lykkääminen.

Kestoltaan rajoitettujen joustavien työjärjestelyjen päätteeksi työntekijällä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin. Tietyissä tilanteissa työntekijällä on myös oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovitun jakson päättymistä. Työnantajan on harkittava aikaistettua paluuta koskevaan pyyntöä ja vastattava siihen. Artiklassa jätetään jäsenvaltioiden harkittavaksi, asetetaanko oikeudelle joustaviin työjärjestelyihin työssäolojaksoa tai palvelusajan pituutta koskeva enintään kuuden kuukauden vähimmäisedellytys.

Jäsenvaltioiden harkintaan jätetään, onko isyysvapaa pidettävissä osittain ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen tai muutoin joustavilla tavoilla. Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Jäsenvaltiot voivat täsmentää sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Työnantajan on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajan on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen kirjallisesti kohtuullisen ajan kuluessa pyynnön esittämisestä.

3.1.3 Omaishoitovapaa

Työelämän tasapaino -direktiivin 6 artiklassa säädetään uudesta omaishoitovapaasta. Artiklan täytäntöön panemiseksi työsopimuslain 4 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 b § ja merityösopimuslakiin uusi 5 luvun 8 a § omaishoitovapaasta. Ehdotetun sääntelyn mukaan työntekijällä olisi kalenterivuoden aikana oikeus enintään viiden työpäivän pituiseen vapaaseen työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselleen tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä olisi oikeus vapaaseen myös edellä tarkoitettujen omaisten ja läheisten saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Omaishoitovapaata voisi saada direktiivissä edellytetyllä tavalla avun tai tuen tarjoamiseksi ensinnäkin työntekijän omaiselle. Omaisella tarkoitettaisiin työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa ja rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta. Toiseksi omaishoitovapaata voisi saada avun tai tuen tarjoamiseksi muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Vapaan saaminen avun tai tuen tarjoamiseksi muulle läheiselle kuin pykälässä määritellylle omaiselle edellyttäisi sitä, että työntekijä asuu tämän kanssa samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa. Pykälässä tarkoitettuja läheisiä voisivat siten olla esimerkiksi työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvat työntekijän puolison lapset.

Omaishoitovapaata voisi työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen perusteella käyttää myös osapäiväisesti.

3.1.4 Perhevapaaudistuksen myötä lisääntyvät joustot

Hallitusohjelman mukaan perheiden valinnan ja joustojen mahdollisuuksia perhevapaiden pitämisessä lisätään. Työelämän tasapaino -direktiivin näkökulmasta joustoja ovat mahdollisuus pitää vanhempainvapaata useammassa jaksossa sekä mahdollisuus osa-aikatyön ja pienen lapsen hoidon yhdistämiseen.

Sairausvakuutuslakiin ehdotettu muutos, jonka mukaan vanhempainrahaa voi käyttää, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta, lisää vanhempainvapaan käytön joustavuutta myös työsuhteessa. Oikeus vanhempainvapaaseen määräytyisi edelleen ajankohdan ja pituuden osalta sairausvakuutuslain päivärahoja koskevan sääntelyn mukaan. Vanhempainvapaan pitämisen joustavuutta lisättäisiin edelleen työsopimuslakiin ehdotettavalla muutoksella, jonka mukaan työntekijä voisi pitää vanhempainvapaata nykyistä useammassa jaksossa. Vanhempainvapaiden käytön ennakoitavuutta työnantajien ja sijaisten näkökulmasta

turvattaisiin edelleen ilmoitusaikoja koskevilla säännöksillä, joihin ei ehdoteta sisällöllisiä muutoksia. Ilmoitusajat ovat työelämän tasapaino -direktiivin mukaisesti kohtuulliset.

Mahdollisuudet osa-aikatyön ja pienen lapsen hoitamisen yhdistämiseen lisääntyisivät sairausvakuutuslakiin ehdotettavien muutosten vuoksi. Jos osa-aikatyön työaika olisi sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksettaisiin vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä ja työssäolopäiviltä ei olisi oikeutta vanhempainrahaan. Lisäksi sairausvakuutuslain osittaista vanhempainpäivärahaa koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että sen saaminen ei enää edellyttäisi, että molemmat vanhemmat tekevät osa-aikatyötä. Myös kahden kuukauden vähimmäisaikaa koskeva vaatimus poistettaisiin sairausvakuutuslaista. Ehdotetut muutokset joustavoittavat osittaisen vanhempainvapaan käyttömahdollisuuksia. Osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistämisestä ja osa-aikatyön ehdoista olisi työsopimuslain mukaan jatkossakin sovittava.

Ehdotetut muutokset mahdollistavat myös sen, että jatkossa vanhempainvapaapäivien väliseen aikaan voi sijoittua myös muita 4 luvun mukaisia vapaita kuten hoitovapaata.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina sekä ilmoitusajoista poikkeamisesta, mikä mahdollistaa molempien osapuolten kannalta sopivan joustavuuden.

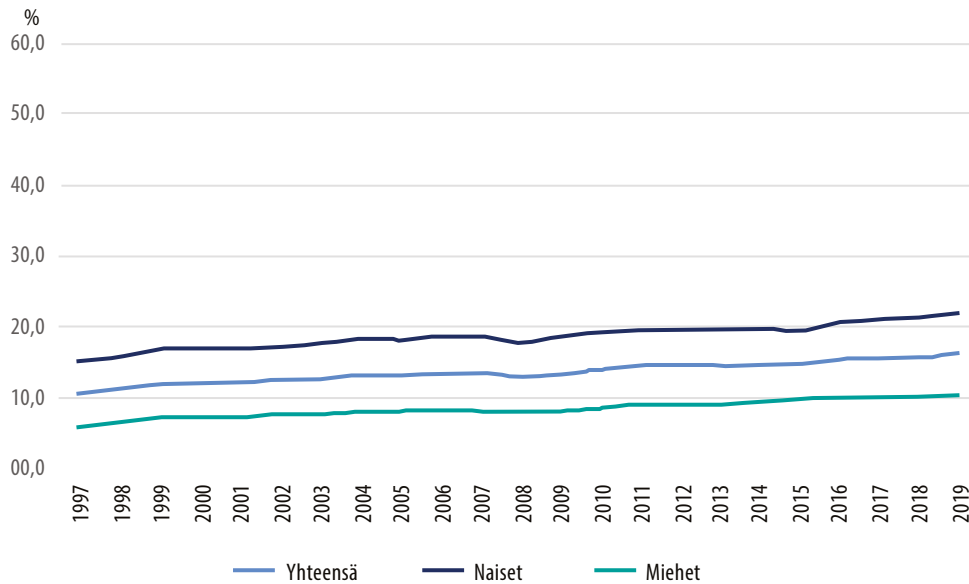
3.2 Osa-aikatyötä ja työajan joustoja koskeva tutkimustieto

3.2.1 Osa-aikatyön yleisyys Suomessa ja muissa EU-maissa

Vuonna 2019 osa-aikatyötä teki Suomessa 439 000 työllistä, mikä oli 17 prosenttia kaikista työllisistä. Osa-aikaisesti työskenteleviä palkansaaajia oli 356 000. Vuonna 2019 palkansaa-janisista (15–74-vuotiaat) runsas viidesosa (22 %) teki osa-aikatyötä, miehistä joka kymmenes (kuvio 1). Suomessa osa-aikatyötä ovat tehneet pääosin opiskelijat, osa-aikaeläkeläiset sekä ne, jotka eivät ole saaneet koko-aikatyötä. Osa-aikatyön tekeminen oli yleisintä nuorimmilla ja etenkin vanhimmilla palkansaaajilla.⁴ Koko-aikatyön puute oli naispalkansaa-jien (33 %) yleisin syy työskennellä osa-aikaisesti vuonna 2018. Miehillä yleisin syy oli opiskelu (37 %). Lasten tai omaisten hoito oli syynä 11 prosentille naisista. Miehillä vastaava osuus oli prosentti.⁵

4 Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys ja työttömyys, Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Suomen virallinen tilasto (SVT).

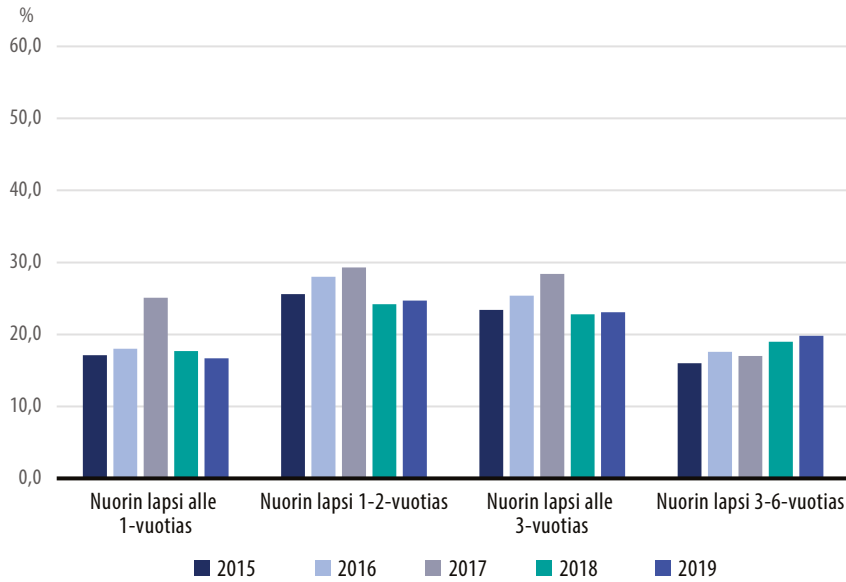
5 Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Kuvio 1. Osa-aikatyötä tekevät sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat palkansaajat, 1997–2019, %

(Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus)

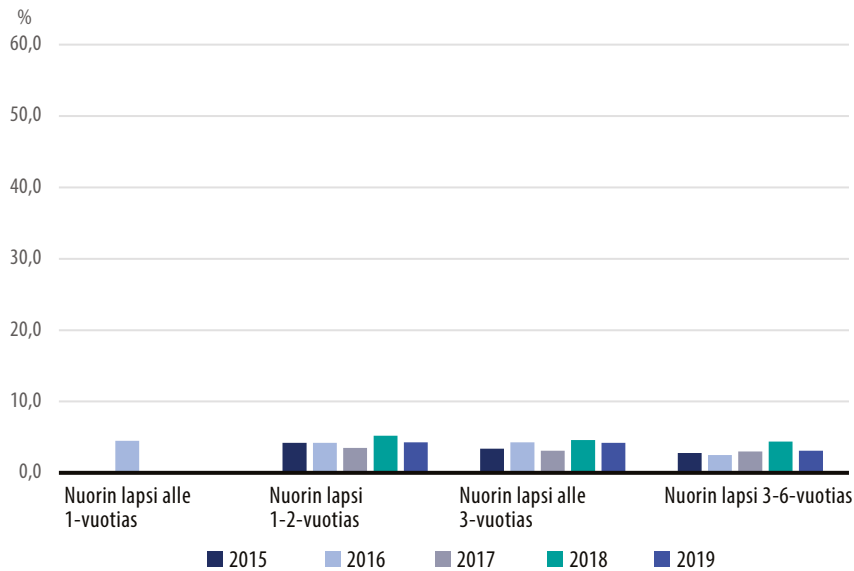
Pienten, alle yksivuotiaiden lasten työllisistä äideistä (20–59-vuotiaat) 17 prosenttia (n. 2 000) teki osa-aikatyötä vuonna 2019. Äideistä, joilla oli 1–2-vuotias lapsi, neljäsosa (14 000) teki osa-aikatyötä, isistä vain harva (4 %, 4000). Suomessa osa-aikatyö on selvästi sidoksissa lapsen ikään; äitien kokoaikatyö yleistyy lapsen kasvaessa. Työllisistä äideistä, joilla oli 3–6-vuotias lapsi, viidesosa oli osa-aikatyössä, kouluikäisten lasten äideistä enää 11 prosenttia. Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö yleistyi aina vuoteen 2017 saakka, mutta sen jälkeen määrä on vähentynyt, erityisesti äideillä. (Kuvio 2 ja 3.)

Kuvio 2. Äitien tekemä osa-aikatyö nuorimman lapsen iän mukaan, 20–59-vuotiaat, 2015–2019, %



(Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus)

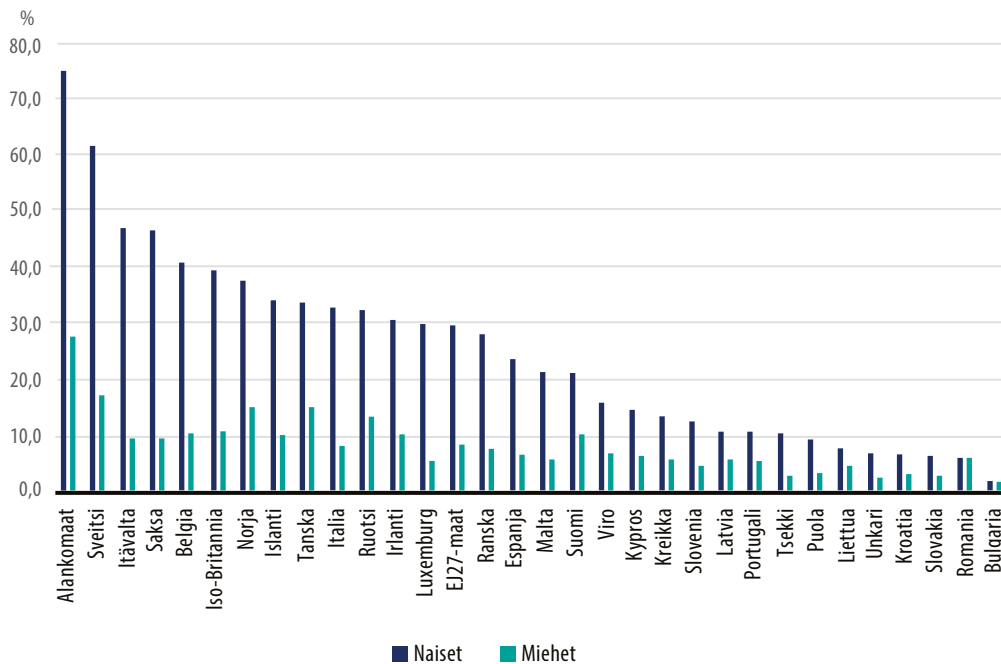
Kuvio 3. Isien tekemä osa-aikatyö nuorimman lapsen iän mukaan, 20–59-vuotiaat, 2015–2019, %



(Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus)

Suomessa osa-aikatyö on selvästi vähäisempää kuin muissa Pohjoismaissa tai EU-maissa keskimäärin (kuvio 4). Vuonna 2019 Suomessa 13 prosenttia naisista (20–64-vuotiaat) ilmoitti osa-aikatyön syyksi lasten ja omaisten hoidon, Ruotsissa 19 prosenttia ja Alankomaissa 38 prosenttia (EU28-maat, keskiarvo 28 %).⁶

Kuvio 4. Osa-aikatyötä tekevien osuus työllisyydestä sukupuolen ja maan mukaan, 15–64-vuotiaat, 2019, %



(Lähde: Eurostat)

Syitä sille, miksi Suomessa äidit tekevät vähemmän osa-aikatyötä kuin muualla Euroopassa tai Pohjoismaissa, on haettu historiasta, kulttuurista sekä normeista. Suomalaisien naisten osa-aikatyön teon vähyyttä on perusteltu sillä, että Suomessa ei ole osa-aikatyön kulttuuria. Asiaa on perusteltu naisten korkealla koulutustasolla ja pitkällä ansiotyöhistorialla. Suomessa enemmistö naisista oli ollut jo pitkään ansiotyössä, kun muissa Pohjoismaissa äidit alkoivat 1970-luvulla laajemmin siirtyä kotoa ansiotyöhön nimenomaan osa-aikaisesti. Suomessa ei ole myöskään ollut ns. kotirouvakulttuuria, kuten muissa Pohjoismaissa.⁷

⁶ Eurostat (2020). Why do people work part-time?

⁷ Drange, I. & Egeland, C. (2014). Part-Time Work in the Nordic Region II. A Research Review on Important Reasons. TemaNord 2014:560. Nordiska ministerrådet, Nordisk Ministerråds sekretariat.

Vanhempien haluun tehdä osa-aikatyötä vaikuttavat niin ikään tarpeet, toiveet, arvot sekä mahdollisuudet. Lisäksi taustalla vaikuttavat sosiaalis-rakenteelliset tekijät, yleiset elinkustannukset ja talouden tila, kulttuuriset arvot ja normit, kuten se, mitä hyvän äitiyden ajatellaan olevan. Myös sukupuoliroolit sekä yleisesti työpaikan politiikka vaikuttavat. Se, miten maassa tuetaan osa-aikatyötä esimerkiksi verotuksen kautta, työttömyysturvan rakenne, perhevapaajärjestelmä sekä se, millaiset oikeudet työntekijällä on vähentää työtunteja, vaikuttavat niin ikään vanhempien valintoihin.

3.2.2 Osa-aikatyön esteet

Aikaisempien tutkimusten mukaan työaikojen joustavuus tai vaikutusmahdollisuudet työaikoihin helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista, parantavat työhön sitoutumista, työssä jaksamista sekä tyytyväisyyttä. Ne myös vähentävät sairauspoissaoloja ja lisäävät tuottavuutta.⁸ Vaikka vanhemmilla on jo pitkään ollut mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä lasten hoidon rinnalla, ja vuoden 2014 uudistuksen jälkeen sitä alettiin myös runsaskäitemmin tukea, osittaisen hoitovapaan käyttö on ollut hyvin vähäistä. Vuoden 2006 perhevapaatutkimuksessa kävi ilmi, että yksi kolmesta parivuotiaan lapsen äidistä ja joka neljäs isä oli kiinnostunut osa-aikatyöstä.⁹ Myös THL:n¹⁰ muutama vuosi sitten tekemässä tutkimuksessa sekä Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa (2018) saatiin samanlainen tulos. Onkin kysyttävä, miksi vanhemmat eivät siirry osa-aikatyöhön, jos he sitä lähtökohtaisesti haluaisivat tehdä.

Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa selvitettiin vuonna 2018 vanhempien osa-aikatyötä sekä haluja tehdä osa-aikatyötä lasten hoidon takia.¹¹ Tutkimuksen mukaan äidit lyhensivät työaikaansa useammin kuin isät siirtymällä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, ja isät taas siirtyivät tekemään lyhyempää työpäivää kokoaikatyössä. Yleisimmin työaikaa oli lyhennetty yrittäjäperheissä sekä toimihenkilöperheissä.

Myös THL:n vuonna 2017 julkaisemassa raportissa¹² selvitettiin vanhempien halukkuutta tehdä osa-aikatyötä (osittainen hoitovapaa). Tutkimuksen mukaan korkeakoulutuksen

8 Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Bray, J., Chermacj, K., Murphy, L. A. & Kaskubar, D. (2008). Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes. *Acad Manag Ann.* 2008; 2:305–349.

9 Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2009). Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 24/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

10 Salmi, M. & Närvi, J. (2017). Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

11 Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Tilastokeskus.

12 Salmi, M., Närvi, J., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2017). Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

omaavat äidit käyttivät tai suunnittelivat osittaista hoitovapaata selvästi useammin kuin ammatillisen koulutuksen saaneet tai vailla peruskoulun jälkeistä koulutusta olevat äidit. Myös puolison koulutuksella oli vaikutusta. Jos puolisoilla oli korkeakoulutus, äiti suunnitelti tai käytti osittaista hoitovapaata useammin. Myös kotitalouden tulotasolla oli yhteys osittaisen hoitovapaan käyttöön ja suunnitteluun. Nykyiseen osittaiseen hoitovapaaseen liittyy kuuden kuukauden työssäoloaikaehto. Tästä johtuen äidit, joilla tämä ehto ei täyty, suunnittelivat harvemmin osittaisen hoitovapaan käyttöä kuin muut.

Pienten, alle 1-vuotaiden lasten vanhempien kiinnostuksesta tehdä osa-aikatyötä ei ole kattavaa tietoa saatavilla. Tutkimuksia siitä, minkä ikäisenä lapset ovat suomalaisten mielestä valmiita menemään kodin ulkopuolelle hoitoon sen sijaan löytyy.¹³ Tyypillisimmät vastaukset sijoittuvat lapsen yhden ja kolmen vuoden ikähaitarin välille. Vain harva on sitä mieltä, että lapsi on valmis menemään kodin ulkopuoliseen hoitoon alle vuoden ikäisenä. Halukkuuteen laittaa lapsi kodin ulkopuoliseen hoitoon vaikuttaa myös se, kuinka kauan vastaaja itse arvelee haluavansa tai on halunnut hoitaa lastaan kotona. Myös tässä jakauma mukaillee edellisen kysymyksen tuloksia; tyypillisimmät vastaukset sijoittuvat lapsen yhden ja kolmen ikävuoden välille.

Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa (2018) selvitettiin myös syitä sille, miksi vanhemmat eivät olleet käyttäneet osa-aikatyön mahdollisuutta, vaikka olisivat sitä halunneet. Ylivoimaisesti yleisin syy osa-aikatyön käyttämättä jättämiselle olivat taloudelliset tekijät. Viidesosa koki, että töiden järjestäminen osa-aikaseksi oli hankalaa ja yhdeksän prosenttia koki, että olisi kuitenkin joutunut tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Samat syyt nousevat esille aikaisemmissa tutkimuksissa.¹⁴

Niin ikään THL:n julkaisemassa raportissa (2017) puolet töissä olevista äideistä mainitsi taloudelliset tekijät tärkeimmäksi syyksi sille, miksi ei ollut jäänyt osittaiselle hoitovapaalle. Muita esille nousseita tekijöitä olivat työtehtävien luonne (33 %), puolen vuoden työssäoloaikaehto (17 %) sekä työsuhteen määräaikaisuus, työpaineet sekä työtilanteen epävarmuus. Tietämättömyys osittaisesta hoitovapaasta ja työnantajan kielteinen suhtautuminen olivat harvemmin syynä. Myös se, että osa-aikaista työtä ei ole yksinkertaisesti tarjolla, vaikuttaa erityisesti heillä, joilla ei ole työtä, johon palata vapaan jälkeen.

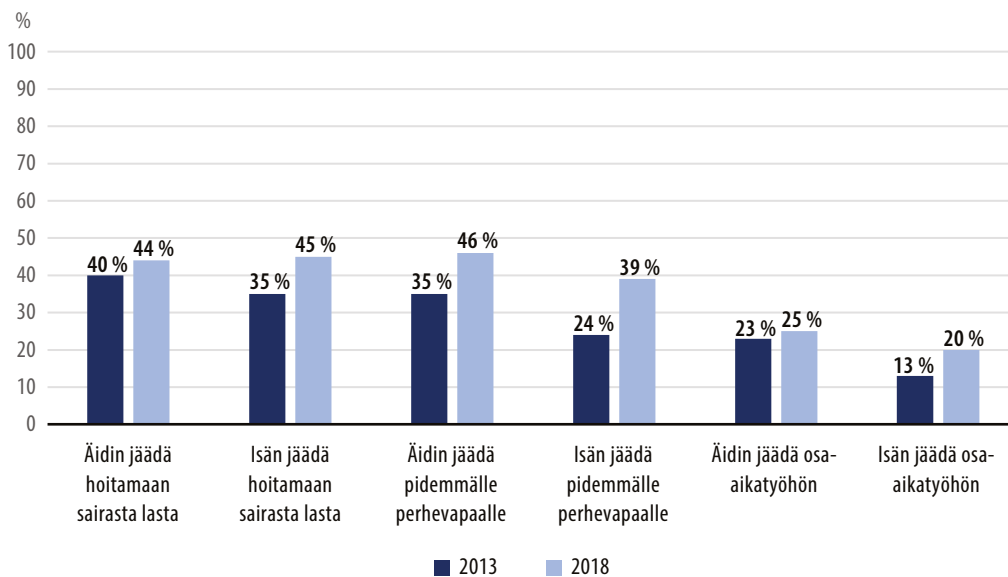
13 Lainiala, L. (2014). Perhepolitiikka kriisin aikana. Perhebarometri 2014. Väestöntutkimuslaitos Kat-sauksia E 48/2014. Helsinki: Väestöliitto.

14 Salmi, M., Närvi, J., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2017). Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aika-työn käyttö, mahdollisuudet ja esteet. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Osa-aikatyöhön siirtyminen edellyttää siitä sopimista työnantajan kanssa, mutta myös omien töiden uudelleenorganisointia. Työolotutkimuksen¹⁵ mukaan erityisesti osa-aikatyöhön siirtyminen koettiin hankalaksi – jopa vaikeammaksi kuin pidemmälle perhevapaalle jääminen (kuvio 5) (ks. myös Tasa-arvobarometri 2017¹⁶). Vaikka osa-aikatyö voi tuoda jousto-mahdollisuuksia, se edellyttää töiden uudelleenorganisointia, mikä koetaan hankalaksi erityisesti aloilla, joilla osa-aikatyö on harvinaista.¹⁷

Työn luonne nähdään osa-aikatyön esteenä useammin silloin, jos äiti on hyvässä työmarkkina- ja taloudellisessa asemassa. Yli puolet myös epäili, että he joutuisivat tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Sijaisen löytäminen sekä työkavereiden työmäärän lisääntyminen mainittiin niin ikään. Harva ajatteli, että työnantajan kielteinen suhtautuminen olisi osa-aikatyön este.¹⁸

Kuvio 5. Äitien tai isien erittäin helppo jäädä työpaikalta perhevapaalle, %. Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat (pl. "ei sovi" vastaukset)



(Lähde: Työolotutkimukset 2013 ja 2018)

15 Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

16 Tasa-arvobarometri 2017 (2018). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 8/2018. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

17 Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Yhteiskuntapolitiikka-lehti 81(2), 206-214.

18 Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Yhteiskuntapolitiikka-lehti 81(2), 206-214.

3.2.3 Osa-aikatyön yleistymisen mahdollisia vaikutuksia

Tutkittujen hyötyjen ohella osa-aikatyöhön liittyy myös riskejä. Tutkimusten mukaan osa-aikainen työskentely voi heikentää mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihin ja työn sisältöön, koulutuksen saamista työpaikalla tai myöhempää työuraa.¹⁹ Osa-aikatyön lisäämisessä riskinä myös on, että se saattaa synnyttää erilliset naisten osa-aikaiset työmarkkinat, joilta on vaikea siirtyä kokoaikatyöhön. Tilastot osoittavat, että osa-aikatyön tukeminen saattaa edistää naisten pysyvän osa-aikatyön yleistymistä.²⁰ Osa-aikatyön yleistymisen saattaa tarkoittaa myös ei-vapaaehtoisen osa-aikatyön yleistymistä.

Muissa Pohjoismaissa naisten osa-aikatyön yleisyys ja pitkä perinne on nähty syynä siihen, että monien naisvaltaisten toimialojen toiminta on organisoitu osa-aikatyön pohjalle, mikä puolestaan vähentää naisten mahdollisuutta kokopäivätyöhön näillä aloilla.²¹ Erilliset naisten osa-aikatyömarkkinat tarkoittavat naisille vähemmän uravaihtoehtoja, pienempää työpanosta, pienempiä tuloja ja näin myös pienempiä eläkkeitä²² ja yhteiskunnalle vähemmän verotuloja. Tutkimusten mukaan naisten osa-aikatyön tekeminen lisää myös naisten kotitöiden tekemistä: Euroopan työolotutkimuksen mukaan osa-aikatyötä tekevät naiset käyttävät tunnin enemmän päivittäisiin kotitöihin kuin koko-aikatyössä olevat naiset. Miehillä vastaavaa eroa ei ollut.²³

Osa-aikatyö saattaa myös aiheuttaa toimeentulo-ongelmia, erityisesti, jos osa-aikatyö on vastentahtoista. Yli puolet Suomessa yleisimmillä osa-aikatyöaloilla työskentelevistä koki vaikeuksia tulla toimeen palkallaan.²⁴ Jos osa-aikatyön mahdollisuutta käyttävät pääosin

19 Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisissa töissä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Tampere: Tampereen yliopisto. EIGE (2020). Beijing Platform for Action. Gender inequalities in care and consequences on the labour market. European Institute for Gender Equality. OECD (2016). Education at a Glance 2016: OECD indicators. OECD Publishing, Paris.

20 Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

21 Drange, I. & Egeland, C. (2014). Part-Time Work in the Nordic Region II. A Research Review on Important Reasons. TemaNord 2014:560. Nordiska ministerrådet, Nordisk Ministerråds sekretariat.

22 Kellokumpu, J. (2007), Baby and pay: the family gap in Finland. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita 236. Kuivalainen, S., Järnefelt, J., Kuitto, K. & Ritola, S. (2019). Naisten ja miesten eläke-erot – katsaus tutkimukseen ja tilastoihin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:66. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

23 EIGE (2020). Beijing Platform for Action. Gender inequalities in care and consequences on the labour market. European Institute for Gender Equality.

24 Kauhanen, M. (2008). Part-Time Work and Involuntary Part-Time Work in the Private Service Sector in Finland. Economic and Industrial Democracy 29(2), 217–248.

naiset, kasvattaa tämä sukupuolten välistä palkka-eroa entisestään. Palkan pieneneminen heijastuu myös suoraan eläkekarttumaan.²⁵

Tutkimus joustavan hoitorahan työllisyysvaikutuksista on osoittanut, että tuen työllisyysvaikutukset ovat olleet vähäisiä.²⁶ Pienituloisten äitien työnteko lisääntyi ja hyvätuloisten äitien työnteko väheni. Koska tuen käyttäjät olivat pääosin korkeakoulutettuja ja hyvässä työmarkkina-asemassa olevia naisia, keskimääräiset työtulot ja tehdyt työtunnit laskivat.

Yleisimmin osa-aikatyötä harkitsivat hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevat, korkean koulutuksen omaavat, hyvätuloiset ja henkilöt, joilla on puoliso. Myös tämä viittaa siihen, että osa-aikatyötä hyödyntäisivät pääosin nämä henkilöt. Se, että kokoaikatyössä oleva henkilö siirtyy tekemään osa-aikatyötä, ei ole työvoimapolitiikan tavoitteiden mukaista. Sen sijaan osa-aikatyö voi nostaa työllisyysastetta, jos kotona kokopäiväisellä kotihoidon tuella olevat äidit siirtyvät osa-aikatyöhön.

Työvoimatutkimuksen mukaan 1-2-vuotiasta kuopusta hoitavista äideistä (20-59-vuotiaat) 30 prosentilla ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta vuonna 2020. Melko suuri ryhmä jää siis osa-aikatyön mahdollisuuksien ulkopuolelle. Nykyinen osittainen hoitovapaa rajaa ulos henkilöt, joiden työssäoloehto ei täyty. Osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehdon tavoitteena on ollut lisätä osaltaan ennustettavuutta ja läpinäkyvyyttä työmarkkinoille, kun työnantajat voivat ennakoida osittaisen hoitovapaan käyttöä.

3.2.4 Omaisen hoidon ja työelämän yhteensovittaminen

Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittamista koskevan Kalliomaa-Puhan selvityksen²⁷ mukaan suomalaisten keskinäinen auttaminen vanhuuden, sairauden tai vammaisuuden aiheuttaman avuntarpeen vuoksi on määrältään mittavaa ja vakiintunutta. Tutkimusten perusteella erilainen osallistuminen omaisen hoivaan ja tukemiseen on yleistä. Iäkkäiden osuuden kasvu väestössä vaikuttaa monella tavalla myös perheisiin. Yksin elävien iäkkäiden osuus on jo nyt suuri, ja hoidon tarve lisääntyy. Työikäisten hoivavastuu etenkin kotona asuvista ikääntyneistä läheisistä on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen väestön ikääntyessä.

25 Kuivalainen, S., Järnefelt, J., Kuitto, K. & Ritola, S. (2019). Naisten ja miesten eläke-erot – katsaus tutkimukseen ja tilastoihin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:66. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

26 Pekkarinen, T. & Tuomala, J. (2019). Joustavan hoitorahan työllisyysvaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:46. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

27 Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018. Selvityksessä tarkastellaan lainsäädännön muutostarpeita ja muutosten kustannusvaikutuksia ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamiseksi sekä omaishoitajien toimeentulon, eläketurvan ja työterveyshuollon varmistamiseksi.

Vuonna 2017 virallisen omaishoidon avulla hoidettiin lähes 48 000 ihmistä, ja virallisia sopimusomaishoitajia oli 43 132. Työikäisiä sopimusomaishoitajia on lähes puolet virallisista omaishoitajista, reilut 18 000 hoitajaa. Lisäksi huomattavasti suuremmat joukot auttavat läheisiään virallista omaishoitoa kevyemmissä omaishoitotilanteissa. Arvioidaan, että työikäisissä on 750 000 omaistaan auttavaa. Tämä tarkoittaa joka kolmatta työikäistä.²⁸ Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 -kyselyn mukaan 28 prosenttia työssäkäyvistä huolehtii työnsä ohella apua tarvitsevasta omaisesta tai läheisestä tämän korkean iän, sairauden tai vamman vuoksi. Tämä tarkoittaa noin 700 000 työssäkäyvää henkilöä.²⁹

Työolotutkimuksen (2019) mukaan 18 prosenttia palkansaajista kävi auttamassa viikoittain ja neljä prosenttia lähes päivittäin kotitalouden ulkopuolisia henkilöitä, useimmiten omia tai puolison vanhempia. Eurostatin työvoimatutkimuksen lisätutkimuksen (2018) mukaan kolmella prosentilla suomalaisista (18-64-vuotiaat) oli hoivavastuita iäkkäistä tai sairaista sukulaisista. Tämä tarkoittaa vuoden 2019 tiedoilla noin 67 000 palkansaajaa.

Tulosten vertailtavuutta hankaloittavat erityisesti hoivan käsitteen määrittelyerot sekä erot tutkimusten kohdejoukoissa (esim. väestö, palkansaajat, työntekijät).

Tarkkaa tietoa omaishoitajien työssäkäynnistä ei ole. Tietoa heistä on kertynyt vuonna 2012 virallisia sopimusomaishoitajia tutkineesta Kansaneläkelaitoksen omaishoitotutkimuksesta³⁰ ja Kaisa Kauppisen ja Mia Silfver-Kuhalammen vuonna 2014 keräämästä kyselystä³¹, jonka aineistossa oli mukana muitakin kuin virallisia sopimusomaishoitajia. Noin puolet kyselyn vastaajista ei ollut omaishoidon tuen piirissä.

Kansaneläkelaitoksen virallista omaishoitoa koskevan omaishoitotutkimuksen mukaan 30—60-vuotiaista sopimusomaishoitajista ansiotyössä oli reilu puolet.

28 Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s. 12-13.

29 Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 12.

30 Tillman, Päivi & Kalliomaa-Puha, Laura & Mattila, Yrjö & Ahola, Elina & Mikkola, Hennamari: Kyselytutkimus vuonna 2012 omaishoitajana olleille – kyselyn toteutus ja omaishoitajien, omaishoidettavien ja omaishoitotilanteiden perustiedot. Teoksessa Päivi Tillman, Laura Kalliomaa-Puha & Hennamari Mikkola (toim.) Rakas mutta raskas työ. Kelan omaishoitohankkeet ensimmäisiä tuloksia. Työpapereita 69. Helsinki: Kela, 56–68, 2014.

31 Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia: Työssäkäynnin ja läheishoivan yhteensovittaminen – kyselytutkimuksen tuloksia. Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 21–76.

Kansaneläkelaitoksen omaishoitotutkimuksen mukaan alle 18-vuotiaiden lasten sopimus-omaishoitajista vain 10 prosenttia kertoi, ettei ole töissä, perhevapaalla tai hakemassa töitä.³²

Kauppien ja Silfver-Kuhalammen aineistossa 66 prosenttia oli työssäkäyviä ja 34 prosenttia työelämän ulkopuolella olevia eläkeläisiä, työttömiä, opiskelijoita ja omaishoidon tai muun perhesyyn vuoksi työelämästä pois jättäytyneitä. Yli 68-vuotiaat vastaajat rajattiin analyysien ulkopuolelle.³³

Euroopan unionin (EU-28-maat) tasolla tarkasteltuna eurooppalaisista 12 prosentilla (18–64 -vuotiaat) oli hoivavastuita iäkkäistä tai sairaista sukulaisista. Suomessa osuus oli kolme prosenttia. Eniten hoivavastuita oli Kreikassa, Hollannissa ja Kroatiassa (kaikki 7 prosenttia), vähiten Tanskassa (1 prosentti). Eniten hoivavastuita muista omaisista oli työelämän ulkopuolella olevilla, yli 45-vuotiailla naisilla.

Ottaen huomioon omaistaan jollain tavalla hoitavien työntekijöiden suuri määrä, väestön ikääntyminen sekä eläkeiän nousu voidaan olettaa, että omaishoitovapaan käyttö yleisyy ajan myötä jossain määrin myös asenteiden muuttuessa hyväksyvämmiksi. Toisaalta omaishoitovapaan palkattomuus rajoittaa sen käytön laajuutta merkittävästi.

Omaishoitovapaan vaikutusten suuruuteen vaikuttaa se, että työpaikoilla sovitaan jo nykyään palkattomista vapaista omaisen hoivaamista ja tukemista varten tai käytetään niitä varten esimerkiksi lomarahnavaihtovapaita, saldovapaita, vuosilomapäiviä tai työajan joustoja. Palkattoman vapaan sijasta monet työntekijät voivat jatkossakin suosia palkallisten vapaiden käyttöä myös omaisen avustamista varten. Suomen Yrittäjät ry:n teettämän kyselyn³⁴ mukaan 68 prosentilla työntekijöistä on tarvittaessa mahdollisuus sopia joustavista työjärjestelyistä työntekijän omista tarpeista johtuen. Vain 7 prosenttia työntekijöistä ei ole saanut halutessaan palkatonta vapaata. Puolet työntekijöistä on saanut palkatonta vapaata tarvittaessa. Työntekijöistä 39 prosenttia ei ole tarvinnut palkatonta vapaata. Vapaa edellytti sopimusta työnantajan kanssa 72 prosentilla vastanneista työntekijöistä. Vapaata tarvinneilla yleisin syy palkattomalle vapaalle liittyi henkilökohtaisten asioiden hoitoon (63 prosenttia). Sairaalan läheisen hoito oli palkattoman vapaan syynä vain 17 prosentilla. Palkattoman vapaan kesto sovitaan useimmiten joustavasti. Joustavia

32 Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s. 14.

33 Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s. 14.

34 Työ ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja työaikajoustot. Kysely työntekijöille ja yrityksille 9-11/2020. Kyselyn toteutti Kantar TNS Oy Suomen Yrittäjät ry:n toimeksiannosta.

työjärjestelyjä on käytössä laajasti. Yrityksistä 41 prosentissa on mahdollisuus pitää palkatonta vapaata ja yhtä monessa on käytössä liukuva työaika.

Palkattomien vapaiden ja muiden työaikajoustojen laajat mahdollisuudet ovat tulleet ilmi myös työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän kuulemisissa. Sopimisessa on todennäköisesti paljon työpaikka- ja alakohtaisia eroja sekä työntekijän asemaan perustuvia eroja.

3.3 Nykytilan ja siihen ehdotettujen muutosten arviointi sekä johtopäätökset

Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan tällä hetkellä osa-aikatyön tekemistä vaikeuttaa se, että työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta jäädä osa-aikatyöhön pienten lasten takia eikä työntekijällä ole tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa siihen, miten osa-aikatyö käytännössä järjestettäisiin niin, että se tukisi työn ja perheen tasapainottamista. Pahimmillaan työntekijä lyhentää työaikaansa, jolloin myös ansiot pienenevät, mutta töitä ei järjestetä uudelleen, vaan työntekijä joutuu tekemään samat työt kuin koko-aikaisessa työssä ollessaan. Lainsäädäntöä on palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan muutettava niin, että työntekijällä olisi subjektiivinen oikeus määrääjäksi osa-aikatyöhön pikukulapsivaiheessa ja työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka osa-aikatyö käytännössä järjestetään.

Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan työelämän pitää mahdollistaa ns. positiivinen osa-aikatyö kummallekin vanhemmalle, jotta esimerkiksi osittainen hoitovapaa jakaantuisi huomattavasti tasaisemmin naisten ja miesten kesken kuin nykyisin. Tämä tukisi myös maahanmuuttajataustaisten äitien töihin pääsyä. Lisäksi osittaisen hoitovapaan käyttämistä estävä edellytys kuuden kuukauden työssäoloaikaehdosta tulee poistaa. Samalla on huolehdittava siitä, että osa-aikatyön lisääntyminen ei aiheuta tasa-arvo-ongelmia ja naisten köyhyyttä.

Työnantajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan nykyiset työajan joustot ovat riittäviä.

Perhevapaaudistuksen ja työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä parannetaan pienten lasten vanhempien osa-aikatyön tekemisen mahdollisuuksia ja säädetään omaishoitovapaasta, jota voi hyödyntää myös iäkkäiden omaisten hoivaamiseen ja jonka pitämisestä osa-aikaisena voidaan sopia. Suomessa on lainsäädännön tasolla – sekä uudistetussa työaikalaisissa (työaikajoustot, mahdollisuus pyytää osa-aikatyötä) että työsopimuslaisissa (osittainen vanhempainvapaa, osittainen hoitovapaa) – säädetty monenlaisista mahdollisuuksista osa-aikatyön tekemiseen. Suomessa työaikajoustot ovat EU:n

parhaimmista. Edellä mainitut työaikajoustot on todettu myös perhevapaauudistusta ja työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa koskevassa hallituksen esityksessä.

Tutkimusten pohjalta voidaan todeta, että vanhempien kiinnostus osa-aikatyöhön näyttäisi olevan pikemminkin yleisluonteinen toive kuin realistinen vaihtoehto. Osa-aikatyötä sekä suunnittelevat että käyttävät useammin korkeasti koulutetut, hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevat, hyvätuloisten perheiden äidit, joilla on puoliso. Ylivoimaisesti yleisin syy osa-aikatyön käyttämättä jättämiselle olivatkin taloudelliset tekijät. Kyselytutkimuksen mukaan viidesosa koki, että töiden järjestäminen osa-aikaiseksi oli hankalaa ja yhdeksän prosenttia koki, että olisi kuitenkin joutunut tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Samat syyt nousevat esille aikaisemmissa tutkimuksissa. Tietämättömyys osittaisesta hoitovapaasta ja työnantajan kielteinen suhtautuminen olivat harvemmin syynä osa-aikatyön pitämättä jättämiselle.

Tutkimusten mukaan ylemmät toimihenkilönaiset olivat kaikkein tyytymättöimpiä työn ja perheen yhteensovittamiseen, vaikka heillä on lähtökohtaisesti parhaimmat työajan joustomahdollisuudet sekä taloudelliset mahdollisuudet siirtyä osa-aikatyöhön. Taustalla näyttävätkin vaikuttavan kiire, työn raskaus sekä pitkät työpäivät, jotka heikentävät kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Työn joustavuus ei siis yksinään lisää tyytyväisyyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Osa-aikatyön lisäämiseen liittyvä keskeinen kysymys on, miten varmistetaan, että osa-aikatyötä eivät käytä vain naiset. Esimerkiksi Ruotsissa, missä osa-aikatyö on hyvin yleistä, miehet ovat selvässä vähemmistössä osa-aikatyön käytössä. Se, että vain naiset siirtyvät osa-aikatyöhön, ei ole tasa-arvopolitiikan tavoitteiden mukaista. Naisten taloudellinen riippumattomuus heikentyy osa-aikatyön myötä, ja riippuvuus puolison tuloista kasvaa. Osa-aikatyöllä on myös negatiivinen vaikutus urakehitykseen sekä eläkkeeseen. Jos osa-aikatyö yleistyy, siitä voi myös muodostua normi hyvälle vanhemmuudelle – naisten odotetaan siirtyvän osa-aikatyöhön perheen takia. Tärkeä kysymys on myös kotitöiden jakautuminen, eli aiheuttaisiko lisääntyvä osa-aikatyö äitien nykyistä suurempaa vastuuta kotitöistä, kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös todettu, että osa-aikatyö vaatii töiden uudelleenorganisointia ja mahdollisesti sijaisen hankkimista. Työjärjestelyt ja sijaisten rekrytointi aiheuttavat lisätyötä työnantajille, mikä saattaisi osaltaan johtaa syrjinnän lisääntymiseen. Syrjintä voisi lisääntyä erityisesti, jos kehitys menisi siihen suuntaan, että enemmistö osa-aikatyön käyttäjistä olisi naisia, kuten suurimmassa osassa Euroopan maista, joissa äitien tekemä osa-aikatyö on yleistä. Osa-aikatyön kansainvälinen vertailu ei näytä tukevan hypoteesia, jonka mukaan osa-aikatyön helpottaminen edesauttaisi isien osa-aikatyön yleistymistä.

Osa-aikaisiin ja erityisesti osa-aikaisiin määräaikaisiin työtehtäviin voi olla vaikeaa ja jopa mahdotonta löytää (osaavaa, pätevää ja eri laeissa asetetut kelpoisuusehdot täyttävää) sijaista. Lakiin kirjattujen mitoitus- ja pätevyysvaatimusten täyttäminen on työnantajan näkökulmasta entistä vaikeampaa, jos oikeutta osa-aikatyöhön lisätään nykyisestä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa ja raporteissa puhutaan ”hyvästä” ja ”huonosta” osa-aikatyöstä. Huonolaatuisesta osa-aikatyöstä puhuttaessa viitataan usein vähäistä osaamista vaativaan, pienipalkkaiseen osa-aikatyöhön, jota tekevät pääosin maahanmuuttajataustaiset, heikon koulutuksen omaavat naiset. Tältä kannalta olennaista on, miten varmistetaan se, että osa-aikatyön lisääminen edistäisi vain ”hyvien” osa-aikatöiden yleistymistä.

Osittaisen hoitovapaan saaminen edellyttää sitoutumista saman työnantajan palvelukseen riittävän pitkän ajanjakson ajaksi sekä ajoissa tapahtuvaa ilmoitusta vapaalle jäämisestä. Osittaiselle hoitovapaalle ei voi jäädä esimerkiksi heti uuden työsuhteen alussa. Osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehto lisää osaltaan ennustettavuutta ja läpinäkyvyyttä työmarkkinoilla, kun työnantajat voivat ennakoida osittaisen hoitovapaan käyttöä. Työssäoloaikaehto on työelämän tasapaino -direktiivin mukainen.

Työnantajien keskusjärjestöjen mukaan osittaiselle hoitovapaoikeudelle säädetty kuuden kuukauden työssäoloaikaehto on työnantajien kannalta tärkeä. Olisi kohtuutonta, jos työnantajalla olisi tarve palkata kokoaikainen työntekijä ja työntekijä voisikin valituksi tullessaan ilmoittaa pitävänsä osittaista hoitovapaata ja olevansa käytettävissä vain osa-aikaisesti. Ehdotettu muutos ei olisi myöskään omiaan parantamaan pienten lasten vanhempien asemaa rekrytointiprosesseissa.

Ottaen huomioon edellä mainitut seikat osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehtoaa koskevaa säännöstä ei ole perusteltua muuttaa.

Osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehtoaa arvioitiin edellisen kerran Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneessä työryhmässä. Työryhmä ei tuolloinkaan katsonut osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehtoaa koskevan säännöksen muuttamista tarpeelliseksi.

Hallitusohjelman osa-aikatyötä koskeva kirjaus katsotaan täytettävän perhevapauudistuksella ja työelämän tasapaino -direktiiviä koskevalla hallituksen esityksellä sekä tällä selvityksellä. Lainsäädäntömuutoksia ei pidetä tarpeellisina.

4 Perhevapaalta palaavien työsuhdeturva ja määräaikaisten työntekijöiden suoja raskaussyrjintää vastaan

Jaksossa käsitellään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintää koskevia hallitusohjelman kirjauksia.

4.1 Perhevapaalta paluuta koskeva tutkimustieto

4.1.1 Perhevapaiden käyttö ja pienten lasten äitien työllisyys

Suomessa naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista, ja miesten pitkät perhevapaat ovat yhä harvinaisuus. Vuonna 2016 syntyneiden lasten isistä neljännes ei pitänyt isyysevapaata lainkaan, ja 30 prosenttia piti vapaata vain lapsen syntymän yhteydessä samaan aikaan lapsen äidin kanssa. Yli puolet isistä (55 %) ei siis käyttänyt isän itsenäistä vapaata lainkaan.³⁵ Vaikka äitiysvapaan jälkeen alkava vanhempainvapaa on tarkoitettu molemmille vanhemmille, sen pitää yleensä äiti. Vuonna 2020 vanhempainpäivärahopäivistä 89 prosenttia korvattiin äideille. Isille korvattujen päivien osuus oli 10,8 prosenttia. Kotihoidontuen saajista niin ikään vähemmistö oli miehiä (7,9 %).³⁶

Pienten lasten äitien työllisyys on parantunut viime vuosina. Vuonna 2018 yhä useampi pienten lasten äideistä oli työllinen verrattuna vuoteen 2014. Neljän vuoden aikana äitien työllisyysaste on noussut kolme prosenttiyksikköä. Suurin nousu on tapahtunut 1-2-vuotiaiden lasten äideillä. Pienten lasten äitien työllisyysaste on noussut enemmän kuin lapsettomien naisten tai isien. Taloussuhdanteen parantuminen näkyy siinä, että äidit palaavat nopeammin perhevapaalta työelämään. Samaan aikaan perhevapailla tai ilman

35 Kela 2019. Vanhempainpäivärahaa saaneiden isien määrä väheni. Tilastokatsaus 10/2019. Kela. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/306767/Vanhempainpaivarahaa_saaneiden_isien_maara_vaheni.pdf?sequence=1&isAllowed=y

36 Kela 2021. Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2020. Helsinki: Kela. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/330043>

työsuhdetta lasta hoitavien äitien osuus on pienentynyt.³⁷ Työvoimatutkimuksen mukaan 1-2-vuotiasta kuopusta hoitavista äideistä (20-59-vuotiaat) 30 prosentilla ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta vuonna 2020.

Alle 1-vuotiaiden lasten äidit ovat useimmiten kotona hoitamassa lapsia, mutta äidit palaavat töihin pian lasten kasvaessa. 1-2-vuotiaiden lasten äideistä 58 prosenttia oli työllisiä vuonna 2018. Kun nuorin lapsi oli 3-6-vuotias, äitien työllisyysaste oli noussut 84 prosenttiin. Koulutus vaikuttaa äitien työllisyyteen. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla äideillä on useammin voimassa oleva työsuhde perhevapaan aikana ja he myös palaavat nopeammin töihin kuin muut äidit.³⁸ Suomessa äidit myös palaavat kokoaikatyöhön osa-aikatyön sijaan yleisemmin kuin monessa muussa Euroopan maassa.³⁹

Perhevapaiden sukupuolittuneesta käytöstä johtuen perhevapaat aiheuttavat urakatkoja erityisesti naisille.

Naiset kokevat lisäksi työelämässä raskauteen sekä perheellistymiseen liittyvää syrjintää. Työsuhteen jatkuvuuden epävarmuus rasittaa erityisesti naisia. Työvoimatutkimuksen mukaan naiset työskentelevät yleisemmin määräaikaisissa työsuhteissa kuin miehet.⁴⁰

4.1.2 Perhevapaalta palaavista naisista valtaosa jatkaa entisessä työpaikassa

Perhevapaaudistuksessa joustavoitetaan vanhempainvapaan käyttöaikaa siten, että sitä voi pitää, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Nykyisin äidit palaavat työhön yleensä lapsen ollessa puolitoistavuotias. Perhevapaaudistus voi vaikuttaa tähän.

Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa selvitettiin vuonna 2018 ensimmäistä kertaa perhevapaalta työhön palaavien kokemuksia.⁴¹ Niiltä työllisiltä, alle 15-vuotiaiden lasten vanhemmilta, jotka olivat aikaisemmin olleet perhevapaalla (pl. alle kuukauden isyysvapaan

37 Työvoimatutkimus 2019. Äidit palaavat perhevapaalta työmarkkinoille aiempaa nopeammin. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_tie_001_fi.html

38 Työvoimatutkimus 2019. Äidit palaavat perhevapaalta työmarkkinoille aiempaa nopeammin. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_tie_001_fi.html

39 Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017) Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit.

40 Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html

41 Keyriläinen, M. (2019). Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakouluteuilla. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

pitäneet isät) ja olivat olleet työssä ennen perhevapaalle jäämistä, kysyttiin, jatkoivatko he samassa työpaikassa perhevapaan päättymisen jälkeen. Kysymys kysyttiin nuorinta lasta koskien.

Naisista samassa työpaikassa oli jatkanut 77 prosenttia, työpaikkaa oli vaihtanut 18 prosenttia ja 5 prosenttia ei ollut palannut työhön viimeisimmän perhevapaan päättymisen jälkeen. Miehet olivat pysyneet naisia useammin samassa työpaikassa perhevapaan päättymisen jälkeen (93 %) – vain 6 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa.

Samassa työpaikassa jatkaneista suurin osa (88 %) ilmoitti jatkaneensa samassa tehtävässä, miehistä selvästi useampi (96 %) kuin naisista (86 %). Naisista kuusi prosenttia jatkoi muussa yhtä vaativassa tehtävässä, saman verran vaativammassa tehtävässä (6 %) ja vain alle kaksi prosenttia vähemmän vaativassa tehtävässä.

Työpaikkaa vaihtaneista naisista melkein puolet (46 %) oli vaihtanut yhtä vaativaan tehtävään, 38 prosenttia aikaisempaa vaativampaan tehtävään ja 15 prosenttia vähemmän vaativaan tehtävään. Miehillä työpaikkaa perhevapaan jälkeen vaihtaneita oli niin vähän, että tarkkoja estimaatteja ei voida tässä antaa.

Niiltä vastaajilta, jotka olivat jatkaneet samassa työpaikassa, mutta eri tehtävässä kysyttiin, tapahtuiko muutos omasta halusta. Puolet (51 %) niistä naisista, jotka olivat jatkaneet muussa yhtä vaativassa tehtävässä, sanoivat muutoksen tapahtuneen vastentahtoisesti. Niin ikään neljäsosalla siirtyminen vähemmän vaativaan tehtävään ei ollut tapahtunut omasta halusta.

Niistä naisista, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa, yli kolmannes (36 %) sanoi työpaikanvaihdoksen tapahtuneen vastentahtoisesti. Niin ikään niistä äideistä, jotka eivät palanneet töihin perhevapaan päättymisen jälkeen, neljäsosa vastasi, että työelämästä poisjääminen ei tapahtunut heidän omasta halustaan.

Kaiken kaikkiaan niistä työllisistä äideistä, jotka olivat vaihtaneet työtehtäviä, työpaikkaa tai eivät olleet palanneet työhön perhevapaan päättymisen jälkeen, neljäsosa sanoi, että muutos ei ollut tapahtunut omasta halusta. Väestötasolla tämä koski yhteensä noin 42 000 naista. Se, että työ ei jatkunut siksi, että määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu, koski väestötasolla noin 11 000 naista, ja noin 17 000 vaihtoi työpaikkaa tai työtehtävää, koska työhön palattaessa työtehtävät olivat muuttuneet tai hävinneet tai tilalle oli palkattu toinen henkilö. Tiedot perustuvat haastatteluun, joka on toteutettu vuonna 2018. Tulokset koskevat kyselyhetkellä alle 15-vuotiaiden lasten vanhempia, jotka ovat palanneet viimeisimmältä perhevapaaltaan töihin viimeistään vuonna 2018. Kun nuorin lapsi on haastatteluhetkellä 0-14-vuotias, niin perhevapaalta paluu on voinut tapahtua 2004-2018. Kysymys kysyttiin niiltä, joilla oli työpaikka perhevapaalle jäädessään ja jotka olivat

haastatteluhetkellä töissä. Vastausten pohjalta ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, minkä verran syrjintää objektiivisesti arvioituna tosiasiasa tapahtuu.

Voidaan todeta, että perhevapaalta työhön paluuseen liittyvät kielteiset tai vastentahtoiset muutokset koskettavat pääosin naisia. Aineistossa suurin osa isistä oli jatkanut perhevapaan jälkeen samassa työpaikassa ja samassa tehtävässä. Niiden isien määrä, jotka olivat olleet pidemmällä perhevapaalla, oli niin pieni, että tarkkoja estimaatteja heidän työssä kokemastaan syrjinnästä ei voida antaa.

Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa työhön paluusta kysyttiin ainoastaan niiltä vanhemmilta, joilla oli alle 15-vuotiaita lapsia, ja jos lapsia oli useampia, nuorinta lasta koskien. Toisin sanoen, ne äidit, jotka olivat kokeneet vastentahtoisia muutoksia työhön paluuseen liittyen aikaisemmin tyourallaan tai vanhempia lapsia koskien, eivät sisälly tuloksiin. Myöskään ne vastaajat, jotka eivät olleet työllisiä tutkimushetkellä, eivät olleet tässä kysymyssiossa mukana. Vastentahtoisia muutoksia työssään kokeneiden äitien määrä saattaa siis olla edellä mainittuja lukuja suurempi.

4.1.3 Työhön perehdytys perhevapaalta paluun jälkeen

Työhön perehdytys perhevapaan jälkeen on nähty tärkeänä työn ja perheen yhteensovittamista tukevana tukitoimintona. Työvoimatutkimuksen lisäosassa oli myös kysymyksiä työhönpaluusta perhevapaan jälkeen. Niiltä työllisiltä, jotka olivat olleet työssä ennen perhevapaalle jäämistä ja joilla oli alle 15-vuotiaita lapsia, kysyttiin, saivatko he päivitystä osaamiseensa töihin palattuaan nuorimman lapsen jälkeen.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että organisoitu perehdyttäminen perhevapaalta työhön paluun jälkeen silloin, kun työtehtävät olivat muuttuneet, on koettu harvinaiseksi ja se on jäänyt usein oman aktiivisuuden ja työtoverien opastuksen varaan.⁴² Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2009 teettämän selvityksen mukaan joka kuudes organisaatio järjesti säännöllisesti perehdytystä vapaalta palaavalle ja lähes yhtä moni ei pitänyt sitä tarpeellisena. Satunnaisia perehdytyksiä järjesti noin puolet organisaatioista.⁴³

Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksen mukaan niistä palkansaajista, jotka olivat jatkaneet samassa työpaikassa ja tehtävässä perhevapaan päättymisen jälkeen (pl. isät, jotka olivat

42 Närvi, J. (2017b) Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 135–185.

43 Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Parrukoski, S. (2009) Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

olleet alle kuukauden mittaisella isyysvapaalla), lähes puolet (45 %) oli saanut päivitystä osaamiseensa töihin palattuun. Vastaajista 41 prosenttia koki saaneensa riittävästi päivitystä ja vain harva (4 %) koki, että ei ollut saanut riittävästi päivitystä tai ei saanut ollenkaan perehdytystä, vaikka olisi tarvinnut (6 %). Hieman alle puolet (48 %) vastaajista sanoi, että ei olisi edes tarvinnut päivitystä.⁴⁴

Naisista vain viisi prosenttia sanoi, että ei saanut riittävästi päivitystä ja kuusi prosenttia ilmoitti, että ei saanut perehdytystä, vaikka olisi sitä tarvinnut. Korkea-asteen suorittaneet ja ylempää toimihenkilöasemassa olevat naiset kokivat hieman yleisemmin kuin muut naiset, että he eivät saaneet riittävästi päivitystä osaamiseensa tai että he eivät saaneet perehdytystä, vaikka olisivat sitä tarvinneet. Valtiolla työskentelevät naiset olivat tyytyväisimpiä saamaansa perehdytyksen määrään (55 %) (yksityinen sektori 48 %, kunta 43 %). Ne äidit, jotka olivat olleet perhevapaalla yhteensä yli viisi vuotta, kokivat selvästi yleisemmin kuin muut äidit perehdytyksen olleen riittämätöntä.⁴⁵

4.2 Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia tietoja

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle (2019) todetaan, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on edelleen merkittävä tasa-arvo-ongelma Suomessa. Tyypillisimmin se liittyy työhönottoon, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen sekä perhevapaalta palauttamiseen.⁴⁶ Esimerkiksi määräaikaista työsopimusta tai koeaikaa ei jatketa raskauden tultua ilmi, perhevapaalla olevan sijainen on vakinaistettu ja perhevapaalta palaava työntekijä puolestaan on irtisanottu tai hänelle on annettu muita töitä, jotka eivät vastaa hänen aikaisempia tehtäviään. Työtehtävät ovat saattaneet myös hävitä erilaisten uudelleen järjestelyjen tai organisaatiouudistuksen myötä.⁴⁷

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksen mukaan vuoden 2019 aikana päätettiin yhteensä 439 kirjallisessa käsittelyssä ollutta asiaa. Näistä 43 prosenttia (188 asiaa) liittyi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki) syrjinnän kieltoihin. Syrjintään liittyvistä asioista 64 prosenttia (121 asiaa) koski sukupuolisyryntää työelämässä. Syrjintään liittyvistä yhteydenotoista puhelimitse tuli 217. Noin 40 prosenttia

44 Keyriläinen, M. (2019). Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakouluteuilla. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

45 Keyriläinen, M. (2019). Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakouluteuilla. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

46 Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/julkaisut>

47 Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvojulkaissu 2018:4. Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014) Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 21/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

(179 kpl) puhelinyhteydenotoista koski syrjintäepäilyä työelämässä. Työelämää koskevista puhelinyhteydenotoista lähes puolet liittyi syrjintään raskauden ja vanhemmuuden perusteella. Valtaosa kirjallisista syrjintäyhteydenotoista (81 %) koski sukupuolisyryntää työelämässä. Yhteydenotot liittyivät useimmiten epäiltyyn syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella, työhönottosyrjintään tai palkkasyrjintään.⁴⁸

Tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämään liittyvistä yhteydenotoista puolet liittyi raskaus- ja perhevapaasyryntään vuonna 2018. Myös ammattiliitot saavat paljon yhteydenottoja asiaan liittyen. Tasa-arvovaltuutetun toimisto teetti kyselyn raskaus- ja perhevapaasyryntästä ammattijärjestöille vuodenvaihteessa 2016–2017. Kyselyyn vastanneista liitoista lähes puolet (47 %) ilmoitti, että ne saavat jäseniltään yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyryntästä vähintään viikoittain, jotkut jopa päivittäin.⁴⁹ Eniten yhteydenottoja tasa-arvovaltuutetulle tulee tilanteista, joissa määräaikaista työsopimusta ei ole jatkettu raskauden tultua ilmi tai henkilön ilmoitettua jäämisestään perhevapaalle.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen osalta ei ole olemassa tilasto- tai seurattatietoja siitä, kuinka monessa tapauksessa tasa-arvovaltuutettu on arvioinut syrjintäoletaman täyttyvän tai kuinka moni niistä on edennyt esimerkiksi tuomioistuinkäsittelyyn.

Edellä selostettuja lukuja voidaan suhteuttaa siihen, kuinka paljon lapsia syntyy vuosittain (noin 50 000) ja kuinka paljon perhevapaita käytetään. Kelan tilastojen mukaan perhe-etuuksia sai 140 000 henkilöä vuonna 2020. Verrattuna näihin lukuihin ei tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä ole kovin suuri.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä erityisesti nuorilla naisilla. Työvoimatutkimuksen mukaan nuorista 25–34-vuotiaista naisista määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli yli neljännes (28,1 %), vastaavasti saman ikäisistä miehistä alle viidennes (17,4 %) vuonna 2018. Määräaikaiset työsopimukset olivat yleisempiä julkisella (22,6 %) kuin yksityisellä sektorilla (17 %) vuonna 2018.

Raskaus- ja perhevapaasyryntää koskevat luvut ovat Suomessa perustuneet tasa-arvovaltuutetulle ja ammattijärjestöille tulevien yhteydenottojen lukumäärään. Heidän tietojensa mukaan syrjinnän määrä raskauden ja perhevapaan perusteella on pysynyt suhteellisen muuttumattomana vuosina 2011–2018.⁵⁰ Tosin läheskään kaikki tapaukset eivät edes tule viranomaisten tietoon. Lisäksi tilastojen ulkopuolelle jää työnhakutilanteisiin liittyvä syrjintä. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi työhaastattelussa kysytään

48 Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019.

49 Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvojulkaissu 2018:4.

50 Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvojulkaissu 2018:4.

perhesuunnitelmista, tai henkilöä ei palkata työhön mahdollisen perheellistymisen eli äitiysriskin takia, vaikka hän olisikin tehtävään pätevin.

Työuralla tapahtuneet vastentahtoiset muutokset eivät suoraan kerro raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyydestä – tutkimuksessa ei käytetty termiä syrjintä vaan vastaajilta tiedusteltiin ainoastaan sitä, tapahtuiko muutos omasta tahdosta (ks. edellinen luku Perhevapaat ja työhönpaluu tutkimusaineiston valossa). Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän selvittäminen kyselytutkimusten avulla on haastavaa. Haasteena ovat erityisesti otoksen edustavuus sekä syrjinnän käsitteen ymmärtäminen. Lisäksi tutkimukset eivät kerro rekrytointiin liittyvästä syrjinnästä tai esimerkiksi työpaikalla yleisesti tapahtuvasta perheellistymiseen liittyvästä syrjinnästä. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä löytyy kansainvälisellä tasolla hyvin vähän tutkimusta.

Vertailutietoa suhteessa vastentahtoisien muutosten kokonaismäärään työelämässä ei ole saatavilla. Sellaista tilastotietoa tai selvitystä ei ole saatavilla, josta kävisi ilmi, että raskaana oleviin tai perhevapaita käyttäviin kohdistuisi enemmän esimerkiksi irtisanomisia tai tehtävien muutoksia kuin muihin työntekijöihin.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on selvitetty sekä työolobarometrissa että työolotutkimuksessa. Työolobarometrin mukaan naissukupuoleen (6 %) perustuva syrjintä oli selvästi yleisempää kuin miessukupuoleen (2 %) kohdistuva syrjintä vuonna 2020. Osuudet ovat pysyneet lähes muuttumattomina koko aikasarjan ajan⁵¹. Työolotutkimuksen mukaan naisiin kohdistuvan syrjinnän havaitseminen on hieman vähentynyt viime vuosina. Työolotutkimuksessa on lisäksi selvitetty omakohtaista syrjinnän kokemusta toisin kuin työolobarometrissa. Vuonna 2018 naisista noin joka viides (19 %) ja miehistä noin joka kymmenes (yhteensä 14 %) oli itse kokenut tullessaan syrjityksi.⁵²Kansallisten tutkimusten ja viranomaisten omien arvioiden perusteella syrjintä on aliraportoitu ilmiö. Syitä tälle on monia, esimerkiksi viranomaisia tunnetaan heikosti, syrjintää epäilevä ei usko valituksen etenemiseen tai ei uskalla tuoda syrjintää ilmi omalla nimellään, jolloin asia jää selvittämättä.

Syrjintää koskevien lukujen tulkintaa vaikeuttaa se, että kyse on ilmiöstä, jonka toteaminen viime kädessä edellyttäisi tuomioistuinten objektiivista arviointia tapauskohtaisesti, mutta oikeuskäytäntö on siihen liittyvien riskien vuoksi vähäistä. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy työelämässä, ja se kohdistuu erityisesti naisiin, mikä johtuu siitä, että naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista. Naiset työskentelevät selvästi useammin määräaikaissä työsuhhteissa kuin miehet, erityisesti perheenperustamisiässä olevat naiset.

51 Keyriläinen, M (2021) Työolobarometri 2020. Tulossa 4.6. Työ- ja elinkeinoministeriö.

52 Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

4.3 Lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

4.3.1 Johdanto

Sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään monissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, perustuslaissa (731/1999) ja tasa-arvolaisissa. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta on säädetty perustuslain 6 §:ssä. Tasa-arvolaisissa säädetään syrjinnän yleiskiellosta, työelämää koskevista erityiskielloista sekä työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa.

Työsopimuslaissa ei säädetä syrjinnän kielloista. Työsopimuslaissa on ainoastaan informatiivinen viittaussäännös tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Syrjinnän kiellot eivät siten ole osa työsopimuslakia, mikä vaikuttaa muun muassa valvovan viranomaisen määrääntymiseen.

Raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät ovat työsopimuslain mukaan tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Työsopimuslaissa säädetään lisäksi perhevapaata käyttävän työhönpaluuoikeudesta.

4.3.2 Työhönpaluu perhevapaalta työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työhönpaluuoikeus koskee kaikkia 4 luvun mukaisia perhevapaita. Osittaiselta hoitovapaalta työntekijällä on vastaavasti oikeus palata aikaisempaan työaikaansa. Työhönpaluuoikeus koskisi jatkossa vastaavasti raskaus- ja vanhempainvapaata ja omaishoitovapaata sekä osittaista vanhempainvapaata, jolta on oikeus palata aikaisempaan työaikaan.

Työnantajalla on korostettu velvollisuus huolehtia perhevapaalla olevan työntekijän paluusuojan toteutumisesta. Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on aina oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Työsopimuslaissa säädetty työhönpaluuoikeus koskee kaikkia niitä työntekijöitä, joilla on perhevapaan päättyessä voimassa oleva työsuhde. Säännöstä sovelletaan sekä toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin että määräaikaisiin työsuhteisiin, jotka jatkuvat perhevapaan päättyessä.

Työntekijän palatessa perhevapaan jälkeen aikaisempaan työhönsä hänen työsuhhteensa ehtojen tulee säilyä vähintään entisinä, toisin sanoen sellaisina kuin hän olisi ollut vapaan sijasta koko ajan töissä. Perhevapaalta palavaa työntekijää ei saa vapaan vuoksi asettaa muita työntekijöitä heikompaan asemaan, kun hän palaa aiempiin tehtäviinsä.

Perhevapaalla olevalla on oikeus niihin työehtojen parannuksiin, jotka hän olisi saanut, jos ei olisi jäänyt perhevapaalle eikä perhevapaa saa vaikuttaa tulevaan työntekijäasemaan.

Paluusuoja tarkoittaa työnantajaa velvoittavaa, porrastettua työntarjoamisjärjestystä työn laadun mukaan. Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus palata aikaisempaan asemaansa työnantajan palveluksessa. Tämä ei kuitenkaan ole aina mahdollista. Työsopimuslain mukaan, jos paluu aikaisempaan työhön ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Sääntelyn tarkoitus on, että työntekijän työsuhteen ehtojen tulee säilyä vähintäänkin entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Työnantajalla ei ole oikeutta tarjota mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan tarjottavan työn tulisi olla sekä työntekijän työsopimuksen mukaista että aikaisempaa työtä vastaavaa. Työtehtävien vastaavuutta on arvioitava tehtävien laadun sekä sen asettamien vaatimusten, kuten työntekijältä edellytettävän kokemuksen ja koulutuksen perusteella. Arvioissa otetaan huomioon myös työnantajan velvollisuus myötävaikuttaa työntekijän edellytysten parantamiseen esimerkiksi järjestämällä ohjausta ja koulutusta, joka on tarpeen tehtävän vastaanottamiseksi. Työhönpaluuta koskeva säännös ei velvoita työnantajaa säilyttämään ennallaan poissa olevan työntekijän työtehtäviä, mutta se antaa työntekijälle oikeuden palata mahdollisimman pitkälle aikaisempaa työtä vastaavaan työhön. Työntarjoamisvelvollisuuden laajuus määräytyy sen perusteella, miten laajasti työntekijän työsopimuksessa on sovittu työtehtävistä.

Palaaminen entiseen työhön perhevapaan päätyttyä ei aina ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, että perhevapaan aikana työtehtäviä on yrityksessä järjestetty uudelleen. Mitä pidempään työntekijä on poissa työpaikalta, sitä todennäköisempiä työpaikalla tapahtuneet muutokset ovat.

Jos työnantaja tekee perhevapaan aikana organisaatiomuutoksia, tulee työnantajan ottaa huomioon, että perhevapaalla olevalla työntekijällä on paluusuoja uudelleen järjestettyihin tehtäviin. Työnantajan on uudelleen järjestelyissä otettava huomioon perhevapaalla olevan työntekijän edut ja tarjottava perhevapaalta palaavalle työntekijälle sellaista työtä, joka mahdollisimman pitkälti vastaa aikaisempia tehtäviä. Pitkään jatkuneen perhevapaan aikana työntekijän ammattitaito saattaa heikentyä esimerkiksi alan kehityksen vuoksi. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on velvollisuus antaa koulutusta perhevapaalta palaavalle työntekijälle.

Korkein oikeus on linjannut vanhan, vuoteen 2001 voimassa olleen työsopimuslain (320/1970) säännöksiin pohjautuvassa ratkaisussaan (KKO 1995:152), että työnantajan olisi tullut tarjota perhevapaalta palanneelle työntekijälle muuttuneita,

aikaisempaan työhön rinnastettavia tuotepäällikön tehtäviä eikä lomauttaa työntekijää. Tapauksessa äitiys- ja vanhempainlomalla olleen tuotepäällikön työtehtävät olivat yhtiön toiminnan osittaisen uudelleensuuntaamisen johdosta hänen poissaolonsa aikana jonkin verran muuttuneet ja monipuolistuneet, ja tehtäviin sijaiseksi otetun työntekijän työsuhde oli vakainaistettu. Työhönpaluuoikeus esti äitiys- ja vanhempainlomalta palaavan työntekijän syrjäyttämisen sillä perusteella, että työntekijän sijaiseksi otettu toinen työntekijä työnantajan arvion mukaan selviytyy osittain muuttuneista työtehtävistä paremmin kuin lomalta palaava työntekijä. Lisäksi vapaalta palaavalla henkilöllä olisi koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella ollut edellytykset omaksua kyseiset tuotepäällikön tehtävät. Työnantaja veloitettiin suorittamaan vahingonkorvausta perusteettoman lomauttamisen johdosta.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 2.3.1995 S 94/105 työntekijän äitiysvapaan aikana myymälä, jonka esimiehenä hän oli toiminut, lakkautettiin. Perhevapaan jatkuessa työnantajalle avautui muita esimiestasoisia työtehtäviä, joihin tehtäviin työnantaja oli nimittänyt muita myyjiä. Työnantajan perusteluilla, että työntekijä ei olisi hoitovapaansa vuoksi voinut heti aloittaa uudessa esimiestehtävässä, ei ollut merkitystä. Työnantajan olisi tullut tarjota esimiespaikkoja työntekijälle.

Työnantaja ei saa paluusuojan vuoksi palkata uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita perhevapaalla ollut työntekijä on tehnyt. Työnantajan on turvattava perhevapaalla olevan paluuoikeus ja käytettävä sijaisia tai määräaikaista työntekijöitä tämän tehtävissä siinä tapauksessa, että työvoimaa tarvitaan myös työntekijän perhevapaan aikana. Sijaisiin nähden perhevapaalla olevalla työntekijällä on kuitenkin etuoikeus entiseen työhönsä.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 22.10.2009 nro 2765 oli kyse siitä, onko työnantajalla ollut painava ja hyväksyttävä syy olla ottamatta perhevapaalta palaavaa henkilöä takaisin työhön taikka lomauttaa hänet, ja onko hän näin menetellessään syyllistynyt työsyrintään. Ratkaisussa todetaan muun muassa, että perhevapaalta palaavalla työntekijällä on ensisijainen oikeus palata työhön suhteessa hänen sijaisekseen otettuun toiseen työntekijään nähden. Perhevapaalla ollut työntekijä asetettiin sukupuolen ja perhevapaan käytön vuoksi epäedulliseen asemaan.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2013-150 katsottiin, että yhtiö oli tietoisesti rikonut työehtosopimusta, kun se ei ollut tarjonnut perhevapaalta palaavalle työntekijälle hänen aikaisempaa työtään vastaavaa työsopimuksen mukaista myynti-assistentin työtä. Työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa oli määrätty työsopimuslain 4 luvun 9 §:n työhönpaluusaännöstä vastaavalla tavalla työhön palaamisesta perhevapaan päättyessä: toimihenkilöllä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä perhevapaan jälkeen. Jos tämä ei ole mahdollista,

on toimihenkilölle tarjottava ensisijaisesti aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työtuomioistuin totesi, että kyseinen määräys on erityismääräys suhteessa työehtosopimuksen 3 §:n 6 kohtaan, jossa säädetään toimihenkilön siirtämisestä toiseen toimihenkilötehtävään. Tapauksessa osapuolet olivat erimielisiä siitä, sovelletaanko työehtosopimuksen 3 §:n 6 kohdan määräystä myös perhevapaalta palattaessa.

Kantaja oli ensisijaisena kanneperusteena vedonnut siihen, että A:lla on perhevapaan päättyessä ollut oikeus palata aikaisempaan myyntiassistentin työhönsä. Vastaajien mukaan A:n tehtävä oli lakannut olemasta itsenäisenä tehtävänä hänen jäätyään perhevapaalle. Työtuomioistuin arvioi, että A ei ole voinut palata perhevapaan päätyttyä aikaisempaan työhönsä, koska työn määrän vähennyttyä kyseistä tehtävää ei ole enää ollut olemassa. Yksistään siitä, ettei työtehtävän loppumisesta ole käsitelty yhteistoimintamenettelyssä, ei voitu niissä olosuhteissa päätellä, että A:n työtehtävä olisi edelleen ollut olemassa. Todistajan kertomuksella näytettiin, että osaston työkuorma oli vähentynyt ja toiminta tehostunut uuden tilausten käsittelyjärjestelmän ansiosta, joten hänen työnsä oli voitu jakaa tiimin muille jäsenille. Näin työtuomioistuin hylkäsi kantajan ensisijainen kanneperusteen.

Kantaja oli toissijaisena kanneperusteena vedonnut siihen, että työnantajan olisi pitänyt tarjota A:lle hänen aikaisempaa työtään vastaavaa työsopimuksen mukaista myyntiassistentin työtä. A työskenteli perhevapaalta palattuaan ensin puhelinvaihteenhoitajana ja tämän jälkeen ostoreskontranhoitajana. Osapuolet ovat erimielisiä siitä, ovatko puhelinvaihteen- ja ostoreskontranhoitajan tehtävät olleet A:n aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Työtuomioistuin totesi, että A on tehnyt työsopimuksen myyntisihteerin työstä ja hän on myös tosiasiasa tehnyt myyntisihteerin/myyntiassistentin tehtäviä äitiyslomalle jäämiseensä saakka eli noin kahdeksan vuoden ajan. A ei ole ennen perhevapaalta palaamistaan tehnyt puhelinvaihteen- tai ostoreskontranhoitajan tehtäviä. Työtuomioistuin katsoi, ettei puhelinvaihteenhoitajan ja ostoreskontran avustavia tehtäviä voida pitää A:n aikaisempaa työtä vastaavana työsopimuksen mukaisena työnä.

A:n työhönpaluun aikoihin yhtiön toiselle osastolle on otettu myyntiassistentteiksi kaksi henkilöä B ja X, joiden työtehtävät olivat A:n aikaisemmin tekemiä myyntiassistentin työtehtäviä vastaavia tehtäviä. Osapuolet ovat erimielisiä siitä, olisiko työnantajan pitänyt tarjota näitä myyntiassistentin tehtäviä A:lle. Työtuomioistuin katsoi, että työnantaja ei olisi saanut syksyllä 2011 sopia 2.1.2012 alkavasta myyntiassistentin sijaisuudesta B:n kanssa, vaan tehtävää olisi pitänyt tarjota perhevapaalta palaavalle A:lle, koska työnantajan tiedossa jo toukokuussa 2011 ollut, että A palaa töihin tammikuussa 2012.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:67 oli kyse tilanteesta, jossa yhtiössä oli pidetty yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena oli irtisanottu yksi toimihenkilö. Tuomiossa katsottiin, että toimihenkilön työ ei ollut vähentynyt, vaan hänen tehtäviään tekemään oli siirretty työntekijöitä yhtiön muista tehtävistä. Myöskään yhtiön toimintaedellytyksissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, joilla olisi voitu perustella toimihenkilön korvaamista muilla työntekijöillä. Yhtiöllä ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanoa työsopimusta. Toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisen tosiasiallisena perusteena olivat olleet ainakin osittain perhevapaisiin liittyvät epäasialliset ja syrjivät syyt. Työsopimuksen irtisanominen oli johtunut myös toimihenkilön luottamusmiestehtävästä, koska työnantaja ei ollut yhteistoimintasopimuksessa edellytetyin tavoin osoittanut toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Nämä seikat otettiin huomioon työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen määrässä. Lisäksi yhtiö oli vakinaistanut toimihenkilön perhevapaan sijaisena työskennelleen henkilön toimihenkilön perhevapaan aikana ja siirtänyt tälle toimihenkilön toimenkuvaan ennen perhevapaita olennaisena osana kuuluneet ostosihteerin tehtävät. Näin menetellessään yhtiö oli rikkonut tietensä toimihenkilön työehtosopimukseen perustunutta oikeutta palata perhevapaalta aikaisempaan työhönsä, minkä johdosta yhtiö tuomittiin maksamaan hyvityssakkoa.

Perhevapaalta työhön palaavalle työntekijälle ei ole aina mahdollista tarjota aikaisempaa eikä mitään muutakaan hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työnantajan oikeuteen irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tällaisessa tapauksessa sovelletaan työsopimuslain yleisiä työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamista sekä niihin liittyviä koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä. Mikäli työsopimuksen mukaisia tehtäviä ei ole tarjolla, työnantajan on ennen työntekijän lomauttamista tai työsuhteen päättämistä selvitettävä, voidaanko työntekijälle tarjota työsopimuslaissa tarkoitettua, lomauttamis- tai irtisanomisperusteen käytön edellyttämää muuta työtä tai koulutusta. Työntarjoamisvelvollisuus on näissä tilanteissa työsopimuksen rajoja laajempi.

Työntekijän toistaiseksi voimassa oleva työsuhde pysyy voimassa koko perhevapaan ajan. Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet karttavat myös perhevapaan aikana. Esimerkiksi irtisanomisajan perusteena olevaan työsuhteen kestoaikaan lasketaan myös perhevapaa-aika. Sellaiset työsuhteen ehdot, joiden kertyminen on kytketty tosiasialliseen työntekoon, eivät sen sijaan kartu perhevapaan aikana. Vuosilomalaisissa (162/2005) säädettyjen etujen karttumisen vapaan aikana taas riippuu vapaan laadusta. Työssäolonveroiseksi eli vuosilomaa kerryttäväksi ajaksi lasketaan erityisäitiysvapaa, tilapäinen hoitovapaa ja pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo. Äitiys- ja vanhempainvapaan sekä isyys- ja vanhempainvapaan osalta työssäolon veroinen aika on rajattu kuuteen kuukauteen (156 päivää). Työssäolonveroista aikaa koskevaa säännöstä ehdotetaan perhevapaauudistusta ja työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa koskevassa hallituksen esityksessä

(HE 129/2021 vp) muutettavaksi siten, että työssäolonveroista aikaa olisi ehdotettavan lain mukainen omaishoitovapaa sekä yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden työssäolon veroisia päiviä olisi synnyttävän vanhemman raskaus- ja vanhempainvapaan ja toisen lasta hoitavan vanhemman vanhempainvapaan osalta kummankin vanhemman vanhempainrahakausia vastaava määrä eli enintään 160 päivää vanhempaa kohden. Hoitovapaan ajalta vuosilomaa ei kerry.

4.3.3 Irtisanomissuoja

Työsopimuslaissa säädetään työsopimuksen irtisanomisperusteista ja laittoman irtisanomisen seuraamuksista. Raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden asemaa suojataan tehostetulla irtisanomissuojalla. Tehostetun irtisanomissuojan taustalla on pyrkimys suojella vanhempia, jotka työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi käyttävät mahdollisuuttaan perhevapaaseen. Tältäkin osin työsopimuslaissa ei säädetä syrjinnän kiellosta, vaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevat säännökset ovat tasa-arvo-laisia. Työsopimuslain 7 luvun 9 § 1 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan laissa säädettyyn perhevapaaseen. Työsopimusta ei saa irtisanoa ennen perhevapaan alkamista työnantajan saatua tiedon vapaan käyttämisestä tai vapaan aikana vapaan käyttöön liittyvällä perusteella. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityissuojaa vahvistaa työsopimuslain 7 luvun 9 § 2 momentin irtisanomista koskeva presumptiosäännös: Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai muuta kuin lain 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Säännös tarkoittaa, että työnantajalla on korotettu todistustaakka siitä, ettei työntekijän irtisanominen johtunut raskaudesta tai perhevapaan käytöstä. Työnantajalta kuitenkin edellytetään tietoisuutta työntekijän raskaudesta, josta työntekijän on pyynnöstä itse esitettävä työnantajalle selvitys.

Säännös ei estä irtisanomista raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta silloin, kun irtisanomiseen on muu, raskaudentilaan tai perhevapaan käyttämiseen liittymätön asiallinen ja painava syy.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten

olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työsopimuksen irtisanominen työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönsä liittyvällä individuaaliperusteella on mahdollista irtisanomissuojasäännöksen vuoksi vain silloin, kun peruste ei millään lailla liity työntekijän raskauteen tai perhevapaan käyttöön. Perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönsä liittyvällä perusteella silloin, kun peruste on syntynyt jo ennen kuin työntekijä on jäänyt perhevapaalle, mutta tullut työnantajan tietoon vasta perhevapaan aikana. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta horjuttavat teot, kuten työnantajan kanssa samalla alalla harjoitettava kilpaileva toiminta tai työnantajan liikesalaisuuksien luvaton ilmaiseminen. Irtisanomisperusteeseen tulee vedota kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut työnantajan tietoon. Esimerkiksi raskauteen liittyvää alentunutta työkykyä ei voida pitää työntekijän irtisanomisperusteena.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä ja jos tällaista työtä ei ole tarjolla, muuta hänen koulutustaan ammattitaitoa ja kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää molempien sopijapuolten kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos raskaana olevan työntekijän työsopimus irtisanoaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla juuri ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, että hänellä on ollut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä ja 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettut perusteet irtisanomiseen, ja ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan ole johtunut työntekijän raskaudesta.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Perhevapaauudistuksen myötä säännös tulee koskemaan raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- ja hoitovapaata.

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1993:25 mukaan vanhan työsopimuslain 37 §:n 4 momentin (30/1985) kielto irtisanoa työsopimus vanhempainloman ja hoitovapaan aikana ei estänyt irtisanomista työnantajan liiketoiminnan lakkaamisen

johdosta. Korkein oikeus toteaa, että tapauksessa syy työsopimuksen irtisanomiseen on kuitenkin ollut yhtiön koko liiketoiminnan lopettaminen. Yhtiöllä on ollut tällä perusteella mainitun kiellon estämättä oikeus saattaa työsuhde lakkaamaan. Työsopimusta ei kuitenkaan ole saanut irtisanoa päättymään ennen toiminnan lopettamista.

Pelkkä suunnitelma liikkeen tai yrityksen lopettamisesta ei oikeuta irtisanomiseen, vaan työnantajan toiminnan tulee loppua viimeistään työntekijän työsuhteen viimeisenä päivänä. Tällaisissa tapauksissa irtisanominen saadaan toimittaa vain siten, että työntekijän irtisanomisaika kuuluu umpeen liikkeen lopettaessa toimintansa.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:161 työnantaja, jonka tarkoituksena oli lopettaa kokonaan liiketoimintansa, oli vanhan työsopimuslain 37 a §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanonut hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen. Työnantajan liiketoiminta oli kokonaan lakannut vasta irtisanomisajan päättymisen jälkeen tehdyllä kaupalla. Työnantajan katsottiin irtisanooneen työsopimus työsopimuslain 37 §:n 5 momentissa säädetyn kiellon vastaisesti. Ratkaisun perusteluissa todetaan, että vanhan työsopimuslain 37 §:n 5 momentin tarkoituksena on ollut perhepoliittisista syistä turvata vanhempainlomalla ja hoitovapaalla olevan työntekijän asema työsopimuksen irtisanomista vastaan eikä työsopimuslaista tai sen esitöistä ei ilmene, että säännöksellä olisi tarkoitettu puuttua tähän ehdottomaan irtisanomissuojaan. Lisäksi eduskunnan työasiainvaliokunta on mietinnössään - TyVM 12/1992 vp, s. 3 selvittänyt myös tässä esillä ollutta tulkintakysymystä ja vahvistanut, että perhepoliittista työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä on noudatettava siitä riippumatta, onko irtisanomisperusteena työntekijästä johutuva tai taloudellinen taikka tuotannollinen syy.

Perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanominen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella työnantajan toiminnan jatkuessa on mahdollista vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaaltaan työhön.

Jos työnantajan toiminnassa tapahtuu työntekijän työstä poissaolon aikana sellaisia muutoksia, joiden vuoksi työntekijälle ei enää vapaan päätyttyä ole tarjottavissa hänen omaa työtään eikä myöskään työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä tarkoitettua muuta työtä, työsopimus voidaan lain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettujen kollektiiviperusteiden täytyessä irtisanoa siten, että irtisanomisaika alkaa kulua vapaan päättymisestä. Jos irtisanomisperusteiden täytyminen on selvää jo silloin, kun työntekijä on perhevapaalla, ilmoitus irtisanomisesta voidaan toimittaa työntekijälle jo perhevapaan aikana. Näissäkin tapauksissa työntekijän työsuhde päättyy kuitenkin vasta perhevapaan päättymisestä lukien alkavan irtisanomisajan kuluttua.

Jos työnantaja tekee konkurssin, voidaan raskaana ja perhevapaalla olevat työntekijät irtisanoa ilman, että tarjolla oleva työ olisi loppunut kokonaan tai että irtisanominen synnyttäisi tasa-arvolaisissa tarkoitetun syrjintäolettan.

Kun perhevapaalta on palattu töihin, ovat työntekijät yleisen irtisanomissuojan piirissä samalla tavalla kuin kaikki muutkin työntekijät. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetyillä työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla tai 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007), jäljempänä yhteistoimintalaki, mukaan irtisanomistilanteissa on noudatettava yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelveloitetta, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti yli 20 työntekijää. Yhteistoimintalain tarkoituksena on, että yrityksen toimitasuunnitelmia koskevat yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan ja käydään asian sellaisessa valmisteluvaiheessa, jossa vuorovaikutus työnantajan ja työntekijöiden välillä voi aidosti toteutua. Neuvotteluelvoitteesta säädetään myös yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013), työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007). Kirkon alalla työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ja työsuojelun yhteistoimintaan sovelletaan kirkon yhteistoimintasopimusta.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että pitkillä perhevapailla ja sairauslomilla olevat voidaan irtisanoa ilman uusia yhteistoimintaneuvotteluja, jos heidän irtisanomisistaan on jo neuvoteltu eikä tilanne yrityksessä ole muuttunut eikä ole tapahtunut muutakaan sellaista, mikä edellyttäisi uusia yhteistoimintaneuvotteluja.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2009:72 (äänestys) oli kysymys siitä, olisi työntekijän kanssa tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut vielä ennen työsopimuksen irtisanomista. Yrityksessä oli syksyllä 1998 käyty yhteistoimintaneuvottelut, jotka johtivat työyksikön lopettamiseen ja sen työntekijöiden irtisanomiseen. Yksikössä työskennellyt, hoitovapaalla tuolloin ollut työntekijä palasi töihin perhevapaansa päättymisen jälkeen syksyllä 2002, jolloin hänen työsopimuksensa irtisanoitiin sanotuissa yhteistoimintaneuvotteluissa esillä olleilla tuotannollisilla syillä. Ratkaisussa on sovellettu vanhan työsopimuslain 37 §:n 5 momentin irtisanomiskieltoa (595/1995) ja vanhan yhteistoimintalain (906/1996) neuvotteluelvoitteita sekä uuden työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 4 §:n velvollisuutta selvittää mahdollisuudet työntekijän kouluttamiseen ja uudelleen sijoittamiseen. Ratkaisussa todetaan, että yhteistoimintalain säännöksistä ei voi päätellä, että yhtiön neuvotteluelvollisuus olisi jäänyt täyttymättä elokuussa 1998 hoitovapaalla olleen työntekijän osalta, sillä yksikkötasolla käydyt neuvottelut pääsääntöisesti sulkevat pois tarpeen käydä samoja neuvotteluja yksittäisten työntekijöiden kanssa. Irtisanomiskielto

perhevapaan aikana ei sen tarkoitus huomioon ottaen sellaisenaan estä yhteistointaneuvottelujen käymistä perhevapaan aikana. Se, että irtisanominen on jäänyt toteutettavaksi myöhemmin, ei ole synnyttänyt uutta neuvotteluelvoitetta hoitovapaan päättyessä.

4.3.4 Määräaikaisia työntekijöitä koskevat työsopimuslain säännökset

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Sääntely koskee kaikkia määräaikaisia työsopimuksia samalla tavalla.

Myös määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen edellyttää työsopimuslain mukaan perusteltua syytä. Määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen on kiellettyä, jos pyrkimyksenä on kiertää toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työsopimuksia solmitaan useita peräkkäin, jotta ketju voidaan katkaista työntekijän tultua raskaaksi tai jäädessä perhevapaille, kyse itse asiassa on siitä, että pyritään kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa.

4.3.5 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö ja tasa-arvon edistäminen työelämässä

Tasa-arvolaki

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän yleiskiellosta säädetään tasa-arvolaisissa.⁵³ Tasa-arvolaisissa on sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon lisäksi muun muassa tasa-arvon edistämiselvoitetta, todistustaakan jakoa ja syrjinnän seuraamuksia koskevat säännökset.

53 Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakauksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perhesuhteissa on ehdotetussa säännöksessä tarkoitettu mielessä kysymys erityisesti siitä, onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, eronnut tai leski. Perhesuhteilla ei viitata vanhemmuuteen eikä raskauteen, joihin perustuva syrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa. (HE 19/2004 vp).

Tasa-arvolain syrjinnän kiellot

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään välittömänä syrjintänä naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillisenä syrjintänä kielletään eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Välillisenä syrjintänä kielletään myös eri asemaan asettaminen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää pidetään myös tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä.

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään syrjinnän erityiskielloista. Työnantajan menettely on 8 §:n mukaan kiellettyä syrjintää, jos työnantaja:

1. työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä,⁵⁴
2. työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
3. soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

54 Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1996:140 katsonut, että ansiovertailun vaatimuksella ei ole haluttu puuttua työnantajan oikeuteen valita tehtävään soveliaimmaksi katsovansa henkilö, kunhan soveliaisuuden arviointi ei ole itsessään sukupuolen perusteella syrjivää. Korkein oikeus toteaa ratkaisussaan, että työnantajalta vaaditaan näyttöä siitä, että valitun soveltuvuus tehtävään on todella parempi kuin syrjäytetyksi väitetyn ja että sopivuus on ollut todellinen ja hyväksyttävä syy. Soveltuvuuden arvioinnin tulee lisäksi tapahtua huolellisesti eivätkä arviointiperusteet ja menettely saa olla sukupuolen perusteella syrjiviä.

Myös tasa-arvovaltuutettu on lausunnoissaan korostanut sitä, että työnantajalla on oikeus arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jotka parhaiten vastaavat työnantajan tarpeita.

4. johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
5. irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Menettely ei siten ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohdan mukainen kielto syrjiä työnhakijaa raskauden perusteella koskee myös työnantajaa, joka palkkaa työvoimaa määräaikaiseen työsuhteeseen. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua syrjinnästä on kysymys myös silloin, kun työnantaja rajoittaa palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista työntekijän raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Kielto merkitsee sitä, että määräaikaista työsuhdetta ei saa rajoittaa kestäväksi vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun. Kieltoa sovelletaan sekä uusiin työnhakijoihin että työnantajan palveluksessa jo olleisiin määräaikaisiin työntekijöihin.

Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan KHO:1999:70 linjannut, ettei määräaikaista työsuhdetta uusittaessa hyväksyttävänä syynä uusimatta jättämiselle voida pitää sitä, että työntekijä voisi olla töissä vain merkityksettömän lyhyen ajan ennen perhevapaalle jäämistään tai sen jälkeen. Tapauksessa koululautakunta oli 12.5.1998 päättänyt valita A:n peruskoulun luokanopettajan viran väliaikaiseksi hoitajaksi 1.8.1998-31.7.1999 väliseksi ajaksi, sijoituspaikkana X:n ala-aste. X:n ala-asteelle sijoitettua luokanopettajan virkaa oli kaksi edellistä lukuvuotta hoitanut B. Koululautakunnan päättäessä kysymyksessä olevan viran väliaikaisesta täyttämisestä edellä mainituksi ajaksi B oli ollut raskaana ja ollut jäämässä äitiys- ja vanhempainlomalle 22.6.1998-3.5.1999 väliseksi ajaksi. Kunta oli sittemmin perustellut B:n valitsematta jättämistä sillä, että tämä olisi pystynyt hoitamaan kysymyksessä olevaa luokanopettajan virkaa vain merkityksettömän lyhyen ajan, joten tämän valitsematta jättäminen oli johtunut naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 8 §:n 3 momentissa tarkoitettua muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Kun otettiin huomioon, että B oli elokuusta 1996 lähtien hoitanut lukuvuoden kerrallaan X:n ala-asteelle sijoitettua luokanopettajan virkaa, asiallisesti kysymys oli ollut jo ennestään määräaikaissuhteessa kuntaan olleen henkilön määrärahan uusimatta jättämisestä tämän raskauden johdosta. Näissä oloissa sitä seikkaa, että B olisi ilmeisesti tosiasiallisesti pystynyt hoitamaan kysymyksessä olevaa luokanopettajan virkaa ajalla 1.8.1998-31.7.1999 vain lyhyen ajan, ei voitu pitää

sellaisena naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 8 §:n 3 momentissa tarkoitettuna muuna hyväksyttävänä seikkana, jonka perusteella voitaisiin katsoa, ettei B:n valitsematta jättäminen ollut johtunut hänen sukupuolestaan. Kun otettiin vielä huomioon, että kysymyksessä olevan luokanopettajan viran hoitaja opetti ala-asteen oppilaita ja että B:n äitiys- ja vanhempainloma olisi ajoittunut siten, että opettajan vaihtumisesta kesken lukuvuoden oppilaille aiheutuva haitta olisi jäänyt vähäiseksi, koululautakunta ei ollut osoittanut, että sen menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Lautakunnan menettelyä oli siten pidettävä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:ssä tarkoitettuna kiellettyä syrjintänä ja siten lainvastaisena.

Helsingin hovioikeus totesi vuonna 2001 ratkaisemassaan tapauksessa (dnro S 00/1486), että kahden pätevän henkilön välillä suoritettu pätevyysvertailu ei ole lain mukainen hyväksyttävä syy rajoittaa määräaikaisen palvelussuhteen jatkumista.

Esitöiden mukaan 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa edellytetään, että naisen työehtoja ei saa heikentää hänen palatessaan työhön äitiysvapaan loputtua, ja että hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi oikeus poissaolonsa aikana. Jos työnantaja rikkoo perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta palata aikaisempaan työhönsä, voi työnantaja syyllistyä tasa-arvolaisissa kiellettyyn sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työnantaja ei saa johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Oikeuskäytännössä on katsottu, että mainitun tasa-arvolain kohdan perusteella äitiys- ja vanhempainvapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön (Helsingin hovioikeus, S 96/871).

Vastatoimien kiellosta säädetään tasa-arvolain 8 a §:ssä. Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen. *Näin on esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä on esittänyt valituksen, riitauttanut asian työpaikalla tai aloittanut oikeudellisen menettelyn työnantajan taholta kokemansa syrjinnän vuoksi, ja työnantaja tämän vuoksi on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan tai kohdistanut tähän kielteisiä seurauksia.*

Tasa-arvon edistämiselvoite

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa; 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja 6) toimia siten, että ennakoita ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Säännöllisesti vähintään 30 henkeä työllistävän työnantajan on tasa-arvolain 6 a §:n mukaan toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Suunnitelman tulee sisältää mm. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista, suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aiempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Suunnitelmassa tasa-arvon toteutumista sukupuolten välillä voidaan myös selvittää kartoittamalla sukupuolten välisen työnjaon, työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksien, esimerkiksi perhevapaiden käytön ja sitä tukevien työjärjestelyjen, toteutumisen avulla.⁵⁵

Tasa-arvolain mukaiset seuraamukset

Tasa-arvolaisissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi joutunut voi vaatia kieltoa rikkoneelta hyvitystä kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3740 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 18 690 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn

55 Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 213–214.

vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

Syrjinnänvastaisessa oikeudessa yleisenä oikeusperiaatteena noudatetaan jaetun todistustaakan periaatetta. Riita-asiaa tuomioistuimessa käsiteltäessä jaettu todistustaakka tarkoittaa sitä, että kantajan esitettyä näyttöä ilmeisestä syrjinnästä siirtyy vastaajalle todistustaakka siitä, ettei hänen menettelynsä tosiasiasa ole syrjivää. Tasa-arvolain tarkoittamissa syrjintätapauksissa todistustaakan jakautumisesta säädetään tasa-arvolain 9 a §:ssä. Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

Todistustaakan jako viittaa kaksivaiheiseen menettelyyn, syrjintäoletettaman luomiseen ja sen kumoamiseen. Jos työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut syrjivää, hänen on esittävä todennäköisiä perusteita sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan syrjivillä perusteilla. Työntekijän on osoitettava, että työnantajan päätöksen perusteena on ollut seikka, joka välillisesti tai välittömästi johtaa siihen, että työntekijät on asetettu eri asemaan syrjivällä tai epäasiallisella perusteella. Syrjintäoletettaman muodostuttua vastaajan on osoitettava, ettei syrjinnän kieltoa ole rikottu näyttämällä toteen, että menettely on perustunut muuhun, hyväksyttävään syyhyn kuin sukupuoleen tai seikkaan, joka liittyy sukupuoleen. Jos kyseessä on 7 §:n 3 momentin 2 kohdan tarkoittama välillinen syrjintä vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella, vastaaja voi kumota syrjintäoletettaman osoittamalla, että kyseisellä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Jos kyseessä on 8 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittama työhön ottamista tai tehtävään tai koulutukseen valitsemista koskeva tilanne, työnantaja voi syrjintäoletettaman muodostuttua kumota sen näyttämällä toteen, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai että menettelyyn on ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 17.6.2011 no 726 oli kysymys irtisanomisperusteen olemassa olost ja tasa-arvolain mukaisesta hyvityksestä: oliko irtisanominen johtunut vastaajan väittämällä tavalla työnantajan toiminnan uudelleen järjestelystä johtuvasta työn olennaisesta ja pysyvästä vähentymisestä vai siitä, että kantajana toiminut työntekijä oli ilmoittanut käyttävänsä perhevapaata eli kantajan henkilöön liittyvästä epäasiallisesta syystä. Todistustaakkaa koskevien säännösten mukaan tapauksessa työnantajan olisi tullut esittää näyttö siitä, että irtisanomisen

peruste on ollut asiallinen ja ettei perhevapaata käyttäneen työntekijän valikoituminen irtisanottavaksi johtunut millään tapaa hänen perhevapaastaan. Näytön arvioinnin perusteella hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion perusteluineen: lukuisat seikat puolsivat, että kysymyksessä oli syrjintä sukupuolen perusteella ja irtisanominen oli perustunut vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen, ei kokemuksen puutteeseen.

Mikäli perhevapaalta paluun yhteydessä työntekijän työsuhde päättyy sen vuoksi, että hänen työtehtävänsä on jaettu muille, voi kyseessä olla myös työsopimuslain vastainen työsuhteen päättymisen. Tällöin työntekijällä on oikeus saada tasa-arvolaisissa tarkoitettua hyvitysmaksun lisäksi korvausta työsuhteen perusteettomasta päättymisestä työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyllä tavalla. Työsuhteen perusteettomasta päättymisestä määrättävän korvauksen määrä on työntekijän 3–24 kuukauden palkkaa vastaava rahamäärä. Hyvitysmaksun lisäksi on myös mahdollista vaatia kanteella vahingonkorvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain nojalla.

Tasa-arvovaltuutettu on teettänyt kolme kertaa selvityksen tasa-arvolain säännösten soveltamisesta oikeuskäytännössä. Selvitykset kattavat vuodet 2004–2014. Viimeisimmän tarkastelujakson aikana, vuosina 2012–2014, kaikki 48 käräjäoikeuksissa vireille saatettua tasa-arvolakiin perustuvaa riita-asiaa liittyivät työelämään. Kuten aiempinakin vuosina suurimmat asiaryhmät liittyivät työhönottoon ja palkkaukseen. Aiheena oli myös muun muassa työsuhteen päättäminen ja määräaikaisten sopimuksen uusimatta jättäminen. Hallinto-oikeudet toimittivat selvitystä varten vastaavalta ajalta 50 ratkaisua, joissa oli vedottu tasa-arvolakiin. Niistä valtaosa koski viran- tai viransijaisuuden täyttöä.

Tasa-arvolain valvonta

Tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolain 19 §:n mukaan havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä veloitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Lain 20 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa mm. 6 a, 7, 8 tai 8 a §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt syrjinnän kieltoa, syrjintää työelämässä tai vastatoimien kieltoa koskevien säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Työsopimuslaki

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä edellytetään työnantajan kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on luonteeltaan yleinen, voimassa olevissa palvelussuhdelaissa säädetty periaate. Tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjinnän kiellot puolestaan koskevat vain tiettyjä laissa yksilöityjä ja muita henkilöön liittyviä syitä. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä kielletään työnantajaa asettamasta työntekijöitä perusteettomasti keskenään eri asemaan. Työnantajan on kohdeltava samankaltaisissa ja vertailukelpoisissa tilanteissa olevia työntekijöitä samalla tavoin. Tilanteiden vertailukelpoisuus ratkaistaan työnantajakohtaisesti ottaen huomioon työntekijöiden asema ja tehtävät työpaikalla. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisesta seuraa työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukainen vahingonkorvausvelvollisuus tai työsuhteen päättyessä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus.

Työsopimuslain 2 luvun 2 § sisältää yleisen tasapuolisen kohtelun velvoitteen lisäksi erityisen määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöitä koskevan kiellon. Määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Kielto asettaa työntekijöitä eri asemaan pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden perusteella perustuu EU:n määräaikaistyötä (1999/70/EY) ja osa-aikatyötä (1997/81/EY) koskeviin direktiiveihin.

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä on viittaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin. Säännökset korvaavat aiemmin voimassa olleen 2 §:n 1 momentin viittausäännökset sekä työsuhteita erityissäännöksenä koskeneensyrjintäperusteiden luettelon. Sääntelytavan muutos ei merkinnyt asiallista muutosta työsopimuslain soveltamisessa kiellettyihin syrjintäperusteisiin.

Työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltojen valvonta työelämässä kuuluu työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen valvoo yleisen irtisanomiskiellon lisäksi raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsopimuslain erityistilanteita kuten koeaikapurku raskauden perusteella (valvotaan, ettei purettu koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla, TSL 1:4§), raskaana ja perhevapaalla olevien erityinen irtisanomissuoja, TSL 7:9§) ja työhön paluu perhevapaan jälkeen (TSL 4 luku 9 §).

Rikoslaki

Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä on kriminalisoitu työsyrintä. Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan muun muassa rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai

terveydentilan taikka on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Pykälä voi tulla sovellettavaksi myös perhevapaalta palanneen työntekijän irtisanomista koskevassa tapauksessa.

Työsyryntäsäännöstä on tulkittava tasa-arvolain syrjinnän kieltojen mukaisesti. Syrjintä on kuitenkin säädetty rangaistavaksi vain tahallisenä, mutta nimenomaista syrjintätarkoitusta ei edellytetä. Työnantajan menettelyn motiivina voi esimerkiksi olla taloudellinen etu, mutta tällaisesta motiivista huolimatta esimerkiksi irtisanominen raskauden perusteella on rangaistavaa. Tahallisuus edellyttää, että työnantaja on ollut tietoinen syrjintäperusteen olemassaolosta. Tasa-arvolaisissa säädettyä jaetun todistustaakan periaatetta ei noudateta rikosprosessissa, vaan syyttäjän velvollisuutena on näyttää syyte toteen.

Rikosprosessissa asianomistajalle voidaan vahingonkorvauslain perusteella tuomita korvattavaksi korvausta loukkauksen aiheuttamasta henkisestä kärsimyksestä. Tuomioistuimissa noudatetaan yleisesti Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia korvauksen määrästä. Työsyrynnässä suositusten mukainen korvauksen määrä loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on 500–1500 euroa. Suositus käsittää rikoslaissa tarkoitetun työsyrynnän, jossa loukattua on syrjitty joko työhön valittaessa tai työsuhteen aikana. Tuomioistuin arvio vahingonkorvauksen määrää loukkauksen laadun perusteella. Loukkauksen laadun arviointiin vaikuttavat erityisesti se miten tärkeään työelämää koskevaan etuun syrjintä on loukatun kannalta kohdistunut ja miten voimakkaasti syrjintä on ilmentynyt. Korvauksen määräytymiseen vaikuttavat esimerkiksi loukkauksen laatu, loukatun asema, loukkaaja ja loukatun välinen suhde sekä loukkauksen julkisuus. Lisäksi korvausta voidaan määrätä maksettavaksi ansionmenetyksestä tai muita vastaavia korvauksia tapauksen luonteesta riippuen.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain 16 §:n mukaan yritysten on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa. Tasa-arvolaisissa tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Yhteistoimintalain 16 §:n 4 momentin 2 kohdan mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomioita niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Lain esitöissä ei kuitenkaan ole avattu mitä keinoja ja mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi on käytettävissä. Oikeuskirjallisuuden mukaan suunnitelmissa olisi hyvä olla maininta työntekijöiden oikeuksista lakisääteisiin tai työehtosopimukseen perustuviin etuuksiin.⁵⁶ Yhteistoimintalain 19 § 1 momentin 1 kohdan mukaan tasa-arvosuunni-

56 Äimälä Markus, Rautiainen, Hannu, Hollmen, Jyrki: Yhteistoimintalaki, WSOYPro, 2007, s. 96.

telma on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä kun se on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi. Eduskunnan käsiteltävänä on parhaillaan ehdotus uudeksi yhteistoimintalaiksi, jolla kumottaisiin voimassa oleva yhteistoimintalaki (Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi, HE 159/2021 vp). Jäljempänä jaksossa 4.7.1 on selostettu yhteistoimintalakea koskevassa hallituksen esityksessä ehdotetun henkilöstön kehittämissuunnitelman sisältöä.

4.3.6 Virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevat säännökset

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) on viittaus työsuojelulain 4 lukuun. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijan perhevapaoikeudet määräytyvät samalla tavalla kuin työsuhteisilla työntekijöillä. Valtion virkamiesten perhevapaita on sovittu virkaehtosopimuksin.

Sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa että valtion virkamieslaissa (750/1994) on lisäksi säännökset raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien irtisanomissuojasta. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 38 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaita perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsuojelulain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin.

Valtion virkamieslain 25 §:n 5 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomaisen muuta perustetta näytä. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättämään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Työsopimuslakia ei sellaisenaan sovelleta kirkon viranhaltijoihin. Kirkkolain 6 luvun 43 §:ssä (1054/1993) on perhevapaiden osalta suora viittaussäännös työsuojelulain perhevapaita koskeviin säännöksiin. Lisäksi lain 6 luvun 53 §:ssä on kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 38 §:n 1 momenttia vastaava säännös erityisestä irtisanomissuojasta. Kirkkolaissa ei säädetä erikseen syrjinnän kiellosta. Näin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjinnän kiellot velvoittavat sellaisenaan kirkkoa työnantajana.

4.3.7 Perhevapaita ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskeva EU-lainsäädäntö

Perhevapaita ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan lainsäädännön taustalla on useita EU-direktiivejä. Myös EU:n perusoikeuskirjassa on sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva 23 artikla.

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä, jäljempänä raskaussuojeludirektiivi, sisältää muun muassa äitiysvapaata, irtisanomiskieltoa ja työhön liittyviä oikeuksia koskevia säännöksiä. Raskaussuojeludirektiivin 10 artiklassa säädetään irtisanomiskiellosta. Direktiivin säännöksessä kielletään raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden naisten irtisanomisen raskauden tai, direktiivin mukaan vähintään 14 viikkoa kestävä, äitiysloman aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan. Jos työntekijä irtisanotaan äitiysloman aikana, työnantajan on esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle.

Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (recast) annetussa direktiivissä 2006/54/EY kielletään syrjintäsukupuolen perusteella. Direktiivin 14 artiklassa kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, joka koskee työhönottoa, työpaikan saantia tai itsenäisen ammatinharjoittamisen aloittamista koskevia perusteita, työehtoja, irtisanomista, edellytyksiä saada koulutusta ja edetä ammatillisella uralla sekä edellytyksiä liittyä työntekijä- tai työnantajajärjestöihin. Direktiivin 3 luvun 15 artiklassa säädetään työhön paluusta äitiysvapaan jälkeen. Direktiivin mukaan äitiysvapaalla olevalla naisella on äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana. Vastaava oikeus on direktiivin 3 luvun 16 artiklan mukaan isyysvapaan ja adoptiovapaan jälkeen niissä jäsenvaltioissa, jotka tunnustavat tällaiset erilliset oikeudet.

Koska raskaussyrjintä katsotaan välittömäksi syrjinnäksi, työntekijän eri asemaan asettamista raskauden perusteella ei pitäisi voida oikeuttaa muilla kuin niillä hyväksyttävillä syillä, jotka on mainittu tasa-arvodirektiivissä.

Työelämän tasapaino -direktiivi on pantava kansallisesti täytäntöön 1.8.2022 mennessä. Työelämän tasapaino -direktiivin suhdetta kansalliseen sääntelyyn on selostettu perhevapaauudistusta ja työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa koskevassa hallituksen esityksessä HE 129/2019 vp.

Työelämän tasapaino -direktiivi pohjautuu kumotussa vanhempainvapaadirektiivissä (Euroopan neuvoston direktiivi 2010/18/EU BUSINESSEUROOPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja

EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta) säädettyihin oikeuksiin. EU-oikeudelliseen perhevapaasääntelyyn perustuvia oikeuksia ei heikennetä, vaan vanhempainvapaadirektiivin perustuvaa sääntelyä täydennetään ja uudistuksen myötä otetaan käyttöön uusia perhevapaisiin liittyviä oikeuksia. Työelämän tasapainodirektiivissä säädetään isyysvapaasta, vanhempainvapaasta, omaishoitovapaasta, poissaolosta pakottavista perhesyistä ja joustavista työjärjestelyistä sekä maksusta tai korvauksesta.

Työelämän tasapaino -direktiivin 11 artiklassa veloitetaan jäsenvaltioita kieltämään työntekijöiden epäedullinen kohtelu liittyen direktiivissä tarkoitettuun isyysvapaaseen, vanhempainvapaaseen, omaishoitovapaaseen, pakottavasta perhesyystä johtuneeseen poissaoloon tai joustaviin työjärjestelyihin. Työelämän tasa-arvodirektiivin 19 artiklan 1 kohdan mukaista todistustaakkasääntöä sovelletaan myös työelämän tasapaino -direktiiviin (työelämän tasa-arvodirektiivin 19 artiklan 4 kohdan viittaussäännöksen ja työelämän tasapaino -direktiivin 19 artiklan 1 kohdan nojalla).

Työelämän tasapaino -direktiivin 12 artiklassa säädetään isyysvapaata, vanhempainvapaata, omaishoitovapaata tai joustavia työjärjestelyjä käyttäneiden tai pyytäneiden työntekijöiden irtisanomissuojasta. Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu direktiivissä säädettyjen perhevapaaoikeuksien hakemisen tai käyttämisen vuoksi, työnantajan tehtävänä on osoittaa, että irtisanominen johtui muista objektiivisista syistä.

Työelämän tasapaino -direktiivin 12 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet isyysvapaata, vanhempainvapaata ja omaishoitovapaata tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa tarkoitettua oikeutta pyytää joustavia työjärjestelyjä, voivat pyytää työnantajaa esittämään irtisanomiselle asianmukaiset perusteet. Kun irtisanottu työntekijä on hakenut tai pitänyt isyysvapaata, vanhempainvapaata tai omaishoitovapaata, työnantajan on esitettävä irtisanomisperusteet kirjallisesti. Direktiivin 12 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet isyysvapaata, vanhempainvapaata tai omaishoitovapaata, esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tällaisilla perusteilla, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla. Direktiivin 12 artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat. Direktiivin 12 artiklan 6 kohdan mukaan edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, elleivät jäsenvaltiot toisin säädä.

Työelämän tasapaino -direktiivin 10 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijälle isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan sekä pakottavista perhesyistä johtuneen

poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on säilytettävä tällaisen vapaan tai poissaolon loppuun asti. Tällaisen vapaan tai poissaolon päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, mukaan lukien kansallisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset. Edelleen direktiivin 10 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata. Työelämän tasapaino -direktiivin 10 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt isyysvapaan, vanhempainvapaan, omaishoitovapaan ja pakottavista perheystistä johtuvan poissaolon ajaksi, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, eläkemaksut mukaan lukien, ja varmistettava, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

Suomen lainsäädäntö on tasa-arvo- ja vanhempainvapaadirektiivejä kattavampi, koska Suomessa työsopimuslain työhönpaluuta koskevat säännökset kattavat kaikki perhepaat ja ovat sukupuolineutraaleja.

4.3.8 EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö

EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä työhönpaluuseen liittyen on selostettu Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistiossa.⁵⁷

EU-tuomioistuimen mukaan raskaussyrjintä on välitöntä syrjintää (*Dekker C 177/88*). Tämä tarkoittaa sitä, että raskaana olevan naisen asettamista toisia huonompaan asemaan ei pääsääntöisesti voida perustella vain sillä, että nainen on raskaana. EU-tuomioistuin on todennut (*Tele Danmark C-109/00*), että koska tasa-arvodirektiivissä ja raskaussuojeludirektiivissä ei tehdä mitään eroa työsuhteen keston mukaan, direktiivit soveltuvat myös määräaikaisiin työsuhteisiin. Tasa-arvodirektiivissä ja raskaussuojeludirektiivissä ei tule siis tuomioistuimen mukaan tehdä eroa työsuhteen keston mukaan. Hyväksyttävä peruste työsopimuksen irtisanomiselle ei ollut se, että nainen oli raskautensa takia kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työsopimuksen kehosta. EU-tuomioistuin on katsonut (*C-438/99 Melgar*), että jos määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämisen perusteena on työntekijän raskaus, on kysymys sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä (ks. asia *C-438/99 Melgar*).

⁵⁷ Ratkaisut: *Dekker C 177/88*, *Thibault C-136/95*, *Mahlburg C-207/98*, *Tele Danmark C-109/00*, *Sass C-284/02*, *Kiiski C-116/06*, *Paquay C-460/06*, *C512/11* ja *C513/11*.

Uudempaa EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä

H/Land Berlin C-174/16 Tärkein ennakkoratkaisukysymys oli ensimmäinen, joka koski lähinnä sitä, onko vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa asetetaan julkishallinnon esimiestehtäviä sisältävään virkaan lopullisen nimittämisen edellytykseksi se, että valittu hakija suorittaa menestyksellä kahden vuoden koeajan. Lisäksi EUT otti huomioon, että H oli ollut suurimman osan koeajastaan vanhempainvapaalla ja sen seikan, että koeaika päättyi vanhempainvapaan aikana eikä koeajan pidentäminen ollut mahdollista. Itse pääasian osalta EUT totesi, että Berliinin osavaltion virkamieslaista seuraa automaattisesti sen pois sulkeminen, että virkamies voi vanhempainvapaansa päättyessä palata siihen koeajalla olevaan virkamiehen virkaan, jota hän hoiti ennen kyseiselle vapaalle jäämistään. Koska H oli vanhempainvapaalla koeajan sallitun keston ajan eikä voinut tämän vuoksi hoitaa virkaan liittyviä tehtäviään, ei hän ole voinut osoittaa soveltuvuuttaan tulla lopullisesti nimitetyksi ko. virkaan. Tämän johdosta on selvää, ettei hän vanhempainvapaan päättyessä voinut palata aikaisempaan virkaansa.

Ratkaisussa **C-7/12 Riežniece** oli kyse vanhempainlomalta palanneen virkamiehen irtisanomisesta. Kuten vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdassa määrätään, työntekijöitä on suojeltava työstä erottamiselta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen ”vuoksi” kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti. Edellä mainitusta määräyksestä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevien kaltaisissa olosuhteissa ei – mikäli vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 5 kohdan soveltamisesta ei muuta seuraa – ole estettä sille, että työnantaja irtisanoo vanhempainlomalla olevan työntekijän, kunhan irtisanomisen syynä ei ole vanhempainloman hakeminen tai pitäminen. Näin ollen vanhempainlomaa koskeva puitesopimus ei ole esteenä sille, että työnantaja tiettyä toimea lakkauttaessaan suorittaa arvioinnin vanhempainlomalla olevasta työntekijästä hänen siirtämisekseen hänen työsuhteensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Tämä toteamus pätee myös, kun työnantajan tarkoituksena on vähentää koko valtionhallinnon virkamiesten määrää kansallisten talousvaikeuksien johdosta. Työnantaja nimittäin voi työpaikkansa tarkoituksenmukaiseksi hallinnoimiseksi muuttaa yksiköidensä organisaatiota, kunhan sovellettavia unionin oikeuden määräyksiä ja säännöksiä noudatetaan.

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettua neuvoston direktiiviä 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä

2002/73/EY, – olettaen, että naiset käyttävät paljon miehiä useammin oikeuttaan vanhempainlomaan, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä – ja UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY, liitteenä olevaa vanhempainlomasta 14.12.1995 tehtyä puitesopimusta on tulkittava siten, että ne ovat esteenä

- sille, että kun työntekijöitä arvioidaan virkojen vähentämiseksi kansallisten talousvaikeuksien vuoksi, vanhempainlomalla olevan työntekijän arviointi suoritetaan hänen poissa ollessaan sellaisten periaatteiden ja arviointiperusteiden perusteella, joilla hänet asetetaan epäedullisempaan asemaan kuin ne työntekijät, jotka eivät ole tällaisella lomalla, ja kansallisen tuomioistuimen on selvittäessään sitä, onko tilanne näin, varmistuttava erityisesti siitä, että arviointi kattaa kaikki työntekijät, joita viran lakkauttaminen voi koskea, että arviointi perustuu täsmälleen niihin samoihin arviointiperusteisiin, joita työtehtäviään hoitaviin työntekijöihin sovelletaan, ja että näiden arviointiperusteiden soveltaminen ei edellytä vanhempainlomalla olevien työntekijöiden fyysistä läsnäoloa, ja
- sille, että naispuolinen työntekijä, joka on siirretty edellä mainitun arvioinnin perusteella toiseen virkaan hänen vanhempainlomansa päätyttyä, irtisanotaan siitä syystä, että tämä uusi virka lakkautetaan, mikäli työnantajan ei ollut mahdollonta palauttaa kyseistä henkilöä aiempaan työhönsä tai mikäli hänelle osoitettu työ ei ollut hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukainen vastaava tai samankaltainen työ erityisesti sen vuoksi, että työnantaja tiesi siirtohetkellä, että uusi virka oli määrä lakkauttaa, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

Ratkaisussa C-103/16 Guisado oli kyse työntekijän irtisanomisesta työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä hänen ollessaan raskaana. Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 10 artiklan 1 alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, joka mahdollistaa raskaana olevan työntekijän irtisanomisen työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettujen joukkovähentämisen perusteella. Direktiivin 92/85 10 artiklan 2 alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla työnantaja voi irtisanoa raskaana olevan työntekijän joukkovähentämisen yhteydessä esittämättä hänelle muita syitä kuin ne,

jotka ovat kyseisen joukkovähentämisen perusteena, kunhan ilmoitetaan ne objektiiviset perusteet, jotka on otettu huomioon irtisanottavien työntekijöiden nimeämiseksi. Direktiivin 92/85 10 artiklan 1 alakohtaa on tulkittava siten, että tämä säännös on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän irtisanomista ei lähtökohtaisesti kielletä ennaltaehkäisevästi ja jossa säädetään vain tällaisen irtisanomisen mitättömyydestä silloin, kun se on laiton, korvaukseksi. Direktiivin 92/85 10 artiklan 1 alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille ei direktiivissä 98/59 tarkoitun joukkovähentämisen yhteydessä anneta ennen tätä joukkovähentämistä etusijaa pysyä yrityksen palveluksessa eikä myöskään etusijaa siirtämisessä toisiin työtehtäviin, mutta jäsenvaltioilla säilyy kuitenkin oikeus taata raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille direktiivin säännöksiä parempi suoja.

4.4 Perhevapaalta palaavien työntekijöiden oikeudellinen asema ja työsuhdeturva Pohjoismaissa ja eräissä EU:n jäsenvaltioissa

Jaksossa tarkastellaan perhevapaalta palaavien työntekijöiden oikeudellista asemaa muissa Pohjoismaissa ja eräissä EU:n jäsenvaltioissa. Tarkastelun kohteena on erityisesti perhevapaalta palaavan työntekijän työsuhdeturvaa ja suojelua koskeva sääntely. Muistion laatimisessa on hyödynnetty EU:n jäsenvaltioille lähetettyyn kyselyyn saatuja vastauksia. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, säädetäänkö jäsenvaltiossa työntekijän työhön paluun jälkeiseen aikaan ulottuvasta erityisestä irtisanomissuojasta eli niin sanotusta jälkisuojasta.

Ruotsi

Ruotsissa perhevapaalta palaavien työntekijöiden suojele perustuu työhönpaluuoikeutta, epäsuotuisan kohtelun ja syrjinnän kieltoa sekä työsuhdeturvaa koskevaan sääntelyyn, joista säädetään vanhempainvapaalaissa (föräldraledighetslag 1995:584), syrjintälaissa (diskrimineringslag 2008:567) ja laissa työsuhdeturvasta (lag om anställningskydd 1982:80).

Vanhempainvapaalain 15 §:ssä säädetään perhevapaalla olevan työntekijän työhönpaluuoikeudesta. Työntekijällä on oikeus keskeyttää perhevapaansa ja palata aiempaa vastaavaan työhönsä. Jos työntekijä aikoo palata työhönsä, hänen on ilmoitettava siitä työnantajalleen niin pian kuin mahdollista. Jos vapaan oli tarkoitus jatkua vähintään kuukauden tai pidempään, työnantaja voi lykätä työhön paluuta korkeintaan kuukaudella sen jälkeen,

kun työnantaja on vastaanottanut työntekijän ilmoituksen paluusta työhön. Tarkoituksena on turvata työntekijälle oikeus palata aiempaan tai sitä vastaavaan työhön, joka vastaa kattavuudeltaan, sisällöltään ja oikeuksiltaan työtä, jossa työntekijä työskenteli ennen perhevapaalle jäämistään.

Vanhempainvapaalain 16 §:ssä säädetään epäsuotuisan kohtelun kiellosta. Työnantaja ei saa asettaa työnhakijaa tai työntekijää epäsuotuisaan asemaan vanhempainvapaalaissa tarkoitettuun perhevapaaseen liittyvällä perusteella silloin, kun työnantaja:

1. päättää työhönotosta, työnhakijan kutsumisesta työhaastatteluun tai ryhtyy muuhun toimenpiteeseen työhönottomenettelyn aikana,
2. päättää ylennyksestä tai valitsee työntekijän koulutukseen ylennystä varten,
3. päättää muusta toimenpiteestä tai ryhtyy muuhun toimenpiteeseen, joka koskee ammatti-harjoittelua
4. päättää muusta toimenpiteestä tai ryhtyy muuhun toimenpiteeseen, joka koskee koulutusta tai ammatinvalinnanohjausta
5. soveltaa palkka- tai muita työehtoja
6. johtaa tai jakaa työtä, tai
7. irtisanoo tai purkaa työsopimuksen, lomauttaa tai ryhtyy muuhun merkittävään toimenpiteeseen työntekijää kohtaan.

Kieltoa ei sovelleta, jos erilaiset ehdot tai erilainen kohtelu ovat välttämätön seuraus laissa tarkoitettusta perhevapaasta. Poikkeussäännöksen soveltamisedellytykset ovat lain esitöiden⁵⁸ mukaan rajatut ja sen tarkoituksena on estää muiden työntekijöiden epäsuotuisampi kohtelu suhteessa perhevapaata käyttäneisiin työntekijöihin. Epäsuotuisan kohtelun kieltoa voidaan lähtökohtaisesti soveltaa riippumatta siitä, liittyykö menettely suunniteltuun, parhaillaan pidettävään tai jo aiemmin pidettyyn perhevapaaseen.

Lain esitöiden mukaan epäsuotuisaan asemaan asettamisella tarkoitetaan vanhempainvapaalaissa menettelyä, joka voi aiheuttaa vahinkoa tai haittaa yksilölle. Epäsuotuisan kohtelun kiellon rikkomista arvioidaan muun muassa vertaamalla työnantajan toimintaa siihen, kuinka työnantaja olisi menetellyt tai hänen olisi tullut menetellä, jos työntekijä ei olisi käyttänyt oikeuttaan perhe-vapaaseen. Jos työnantajan menettely poikkeaa tästä työntekijän vahingoksi, on kyse kiellon rikkomisesta. Työnantajan menettelyä voidaan verrata myös siihen, kuinka hän on kohdellut työntekijää, joka ei ole käyttänyt perhevapaata. Perhevapaan käyttämisen on oltava syy-yhteydessä epäsuotuisaan kohteluun. Vaikka työnantajan menettelyllä olisi muitakin syitä, työnantajan voidaan katsoa silti rikkoneen kieltoa, jos yksistä liittyy perhevapaaseen. Lain esitöiden mukaan syy-yhteyden arvioinnissa huomioidaan esimerkiksi perhevapaan käyttämisen ja epäsuotuisan kohtelun läheinen ajallinen

58 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. Proposition 2005/06:185 s. 85, 122-124.

yhteys. Jos perhevapaalta palaamisesta on kulunut pidemmän aikaa, ovat edellytykset perhevapaan ja epäsuotuisan kohtelun välisen syy-yhteyden toteamiselle heikkommat.

Arbetsdomstolen

- AD 2017 nr 7: Tapauksessa oli kyse siitä, oliko vanhempainvapaasta ilmoittaneen työntekijän työsopimus irtisanottu vanhempainvapaalain 16 §:n epäsuotuisan kohtelun kiellon vastaisesti. Tapauksessa työntekijä oli ilmoittanut jäävänsä vuoden pituiselle vanhempainvapaalle ja muutaman päivän kuluttua hänet irtisanottiin taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Arbetsdomstolen katsoi, ettei työnantaja pystynyt osoittamaan, että irtisanomisen syynä oli yrityksen taloudellinen tilanne eikä myöskään sitä, ettei irtisanominen olisi lainkaan syy-yhteydessä työntekijän vanhempainvapaaseen. Työntekijä oli irtisanottu vanhempainvapaalain 16 §:n epäsuotuisan kohtelun kiellon vastaisesti.
- AD 2020 nr 53: Tapauksessa oli kyse mm. siitä, oliko pääosan koeajastaan vanhempainvapaalla olleen työntekijän työsopimuksen koeaikapurku vanhempainvapaalain 16 §:n epäsuotuisan kohtelun kiellon vastainen. Ratkaisussaan Arbetsdomstolen katsoi, että työsopimuksen purkaminen koeajalla oli vanhempainvapaalain 16 §:n epäsuotuisan kohtelun kieltoa vastaista. Työntekijä oli ollut pääosan koeajastaan vanhempainvapaalla, eikä työnantaja ollut pystynyt seuraamaan riittävällä tavalla työntekijän suoriutumista. Menettely ei kuitenkaan ollut vanhempainvapaalain 16 §:ssä tarkoitettulla tavalla välttämättömän seuraus perhevapaasta, sillä työnantaja ja työntekijä olisivat voineet sopia koeajan pidentämisestä poissaoloa vastaavasti.

Vanhempainvapaalain 17 §:ssä säädetään työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen julistamisesta pätemättömäksi. Jos työsopimus irtisanotaan tai puretaan laissa tarkoitettuun perhevapaaseen liittyvän syyn perusteella, työsopimuksen irtisanominen tai purku julistetaan pätemättömäksi, jos työntekijä sitä vaatii. Lain 24 §:ssä asetetun todistustaakkasäännön mukaan, jos työnhakija tai työntekijä esittää seikkoja, joiden nojalla voidaan olettaa, että hän on tullut kohdelluksi epäsuotuisammin perhevapaaseen liittyvin perustein, työnantajan on näytettävä, että työntekijää tai työnhakijaa ei ole kohdeltu epäsuotuisammin tai että menettely oli perhevapaasta välttämättömästi johtuva seuraus. Lain 22 §:n mukaisesti vanhempainvapaalain vastaisesti menettelevä työnantaja on velvollinen maksamaan vahingonkorvausta, joka käsittää korvauksen aiheutuneesta vahingosta ja loukkauksesta.

Työsopimuksen irtisanomis- ja purkuperusteista säädetään työsuhdeturvalain 7 ja 18 §:ssä. Perhevapaasta ilmoittaminen tai sille jääminen ei ole laissa tarkoitettu asiallinen peruste työsopimuksen irtisanomiselle tai purkamiselle. Jos työsopimuksen irtisanominen tai purku on laissa tarkoite tulla tavalla perusteeton, voidaan se työsuhdeturvalain 34 ja 35 §:n

mukaan julistaa pätemättömäksi työntekijän vaatimuksesta. Edellä selostetuilla vanhempainvapaalain säännöksillä turvataan myös niiden perhevapaata käyttävien työntekijöiden asemaa, jotka jäävät työsuhdeturvalain 1 §:n mukaisen soveltamisalan ulkopuolelle.⁵⁹

Syrjintälain (diskrimineringslag 2008:567) 2 luvun 1 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta työelämässä. Lain 1 luvun 4 §:n mukaisesti kiellettyä on esimerkiksi sukupuoleen perustuva syrjintä. Laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä voivat tulla kyseeseen äitiysvapaan pitäminen tai raskauteen perustuva syrjintä, joten lähtökohtaisesti vain naiset voivat näissä tilanteissa vedota syrjintälaissa tarkoitettuun syrjinnän kieltoon.⁶⁰ Syrjintälain 3 luvun 4 ja 5 §:n 5 kohdan mukaan työnantajan on aktiivisin toimin edistettävä mahdollisuuksia ansiotyön ja vanhemmuuden yhteensovittamiseen.

Syrjintälain ja vanhempainvapaalain noudattamista valvoo syrjintävaltuutettu, jonka toimivallasta säädetään laissa syrjintävaltuutetusta (*Lagen om diskrimineringsombudsmannen 2008:567*). Vuonna 2019 työelämää koskevista syrjintävaltuutetulle tulleista 2631 ilmoituksesta 82 kappaletta eli noin 3 % kaikista ilmoituksista koski vanhempainvapaa-laissa tarkoitettua epäedullista kohtelua vanhempainvapaan perusteella.⁶¹

Norja

Perhevapaita käyttävien työntekijöiden asemaa turvataan Norjassa perhevapaiden aikana voimassa olevalla irtisanomiskielolla, työhönpaluuoikeudella sekä syrjinnän kielloilla.

Norjan työympäristölaissa (*Arbeidsmiljøloven*) säädetään raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden irtisanomiskiellosta sekä syrjinnän kiellosta. Lain 15 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevaa työntekijää. Raskaana olevan työntekijän irtisanomisen katsotaan johtuneen raskaudesta, ellei muuta syytä voida osoittaa. Työntekijän on esitettävä lääkärintodistus raskaudestaan, jos työnantaja sitä vaatii. Työntekijää, joka on enintään vuoden pituisella äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla ei saa irtisanoa kyseisestä vapaasta johtuvan poissaolon aikana. Irtisanomiskielto on perhevapaiden aikana voimassa, jos työnantaja on tietoinen poissaolon johtuvan perhevapaasta tai jos työntekijä ilmoittaa ilman aiheetonta viivytystä perhevapaaseen perustuvasta poissaolostaan. Vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainvapaan jatkuessa yli vuoden, sovelletaan irtisanomiskieltoa vapaan loppumiseen asti. Irtisanomiskielto päättyy, kun työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

59 Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81) s. 91-92.

60 SOU 2020:81 s. 95.

61 Diskriminering 2015 – 2019: Statistik över anmälningar som har inkommit till DO s. 71. Julkaistu osoitteessa: <https://www.do.se/download/18.4719c6e31791a23945f2ab7/1624974342312/rapport-statistik-anmalningar-tips-klagomal-2015-2020.pdf>

Työympäristölain 13 luvun 1 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Työntekijän syrjintä on kielletty muun muassa sukupuoleen, raskauteen, lapsen syntymään tai adoptointiin liittyvän vapaan tai hoitotehtävien perusteella. Syrjinnän kielloa sovelletaan muun muassa toimenpiteisiin, jotka liittyvät työllistymiseen, työtehtävien muuttamiseen, ylennykseen, koulutukseen, palkkoihin ja työoloihin sekä työsopimuksen päättämiseen. Lain 13 luvun 8 §:ssä säädetään todistustaakasta. Jos työntekijä tai työnhakija esittää tietoja, jotka antavat aiheen epäillä, että lain vastaista syrjintää on tapahtunut, työnantajan on osoitettava, ettei kyse ole kielletystä syrjinnästä.

Syrjinnän kiellosta työelämässä säädetään myös tasa-arvolaisissa (Lov om likestilling of forbud mot diskriminering, 6, 10 ja 29 §). Lisäksi lain 33 §:ssä säädetään oikeudesta palata työhön. Työntekijöillä, jotka ovat tai ovat olleet perhevapaalla, on oikeus palata samaan tai aiempaa vastaavaan työhön. Perhevapaata käyttävällä työntekijällä on oikeus saada hyväkseen työehtojen parannukset, joihin hänelle on syntynyt oikeus poissaolonsa aikana. Työntekijällä on myös oikeus edistää palkkavaatimustensa toteutumista ja häntä on arvioitava palkkaneuvotteluissa samalla tavoin kuin muita työntekijöitä. Tasa-arvolain 26 §:n mukaan työnantajan on toimittava aktiivisesti raskauteen, vanhempainvapaaseen tai hoivavastuisiin liittyvän syrjinnän estämiseksi sekä edistettävä mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhdistämiseksi.

Tanska

Tanskassa perhevapaata käyttävien työntekijöiden työhönpaluuoikeudesta sekä irtisanomisen ja syrjinnän kiellosta on säädetty työelämän tasa-arvolaisissa (Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.). Työelämän tasa-arvolaisissa säädettyä irtisanomiskieltoa ei sovelleta perhevapaalta paluun jälkeen, mutta tällöin voidaan soveltaa yleistä irtisanomissuojasääntelyä sekä syrjinnän kielloa ja jaettua todistustaakkaa.

Työelämän tasa-arvolain 1 §:n mukaan välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on raskauteen, adoptioon ja äitiysvapaaseen liittyvä syrjintä. Työelämän tasa-arvolain 8 a §:ssä säädetään oikeudesta palata työhön perhevapaan jälkeen. Vanhemmilla, jotka ovat käyttäneet äitiysvapaalain (Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel) 6-14 §:n mukaista oikeutta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaaseen, on oikeus palata samaan tai samankaltaiseen työhön, jossa työehdot eivät ole heille epäsuotuisampia. Vanhemmilla on oikeus hyötyä työehtojen parantumisesta, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana. Perhevapaalta palattuaan vanhemmat voivat esittää työnantajalle kirjallisen pyynnön työaikojen ja työjärjestelyjen muuttamisesta tietyksi ajaksi. Työnantajan on otettava huomioon pyyntö ja vastattava siihen kirjallisesti ottaen huomioon sekä työnantajan että työntekijän tarpeet.

Työelämän tasa-arvolain 9 §:ssä säädetyn irtisanomiskiellon mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää sillä perusteella, että hän aikoo käyttää tai on käyttänyt oikeuttaan äitiysvapaalaisissa tarkoitetusta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta johtuvaan

poissaoloon tai esittänyt pyynnön lain 8 a §:ssä tarkoitetuista työaikajärjestelyistä tai ollut muutoin poissa työstä raskauden, äitiys-vapaan tai adoption vuoksi.

Jos irtisanominen tapahtuu raskauden tai äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, sovelletaan lain 16 §:n 4 momentin mukaista todistustaakkasääntöä, jonka mukaan irtisanomisen oletetaan johtuneen 9 §:ssä tarkoitettulla tavalla raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja pysty muuta osoittamaan. Lain 9 §:n vastainen irtisanominen voidaan 16 §:n 1 momentin mukaan työntekijän vaatimuksesta julistaa pätemättömäksi ja työsuhde palauttaa, ellei tämä ole osapuolten näkökulmasta selvästi kohtuutonta. Jos työsuhdetta ei voida palauttaa, on työnantajan maksettava korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Perhevapaalta paluun jälkeen tapahtuviin irtisanomisiin sovelletaan jaettua todistustaakkaa, josta säädetään lain 16 a §:ssä. Jos työntekijä pystyy esittämään seikkoja, joiden nojalla voidaan olettaa, että kyse on laissa tarkoitettusta välittömästä tai välillisestä syrjinnästä raskauden, adoption tai äitiysvapaan perusteella, työnantajan on osoitettava, ettei kyse syrjinnän kiellon vastaisesta menettelystä.

Islanti

Islannissa perhevapaita käyttävien työhönpaluuoikeudesta ja irtisanomiskiellosta säädetään laissa äitiys- ja vanhempainvapaasta (lög um fæðingar- og foreldraorlof). Lain 29 §:n mukaan työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde säilyy muuttumattomana äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana. Työntekijällä on oikeus palata aiempaan työhönsä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan jälkeen. Jos tämä ei ole mahdollista, hänellä on oikeus vastaavaan työhön työsopimuksen mukaisesti. Oikeudet, jotka työntekijä on ansainnut tai hankkii perhevapaan aloituspäivänä, pysyvät lain 28 §:n mukaan muuttumattomina vapaan loppuun saakka. Vapaan päättyessä nämä oikeudet ovat voimassa, samoin kuin kaikki lain tai työehtosopimusten perusteella mahdollisesti tapahtuneet muutokset.

Äitiys- ja vanhempainvapaalain 30 §:n mukaan työntekijää ei voida irtisanoa, kun hän on ilmoittanut aikovansa jäädä äitiys- tai vanhempainvapaalle tai silloin, kun hän on äitiys- tai vanhempainvapaalla, ellei irtisanomiseen ole pätevää syytä. Irtisanominen on perusteltava kirjallisesti. Edellä selostettua irtisanomiskieltoa sovelletaan myös raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen naisen irtisanomiseen. Lain säännösten rikkominen voi johtaa 31 §:n mukaisesti työnantajan vahingonkorvausvastuuseen.

Naisten ja miesten tasa-arvoisesta asemasta ja yhtäläisistä oikeuksista annetun lain (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla) 26 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta työelämässä. Äitiys- ja vanhempainvapaaseen tai raskauteen ja synnytykseen perustuva syrjintä on kielletty. Jos on todennäköistä, että henkilöä syrjitään esimerkiksi sukupuolen tai äitiys- tai vanhempainloman vuoksi työnhaussa, nimityksissä, ylennyksissä, tehtävien muutoksissa,

koulutuksessa, opintovapaassa, irtisanomisessa tai muutoin työolosuhteissa, työnantajan on osoitettava, että menettely perustui muuhun syyhyn kuin sukupuoleen, äitiys- ja vanhempainlomaan tai muuhun raskauteen ja synnytykseen liittyviin olosuhteisiin.

Lisäksi tasa-arvolain 21 §:ssä säädetään perhe- ja työelämän yhteensovittamisesta. Työnantajien on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta naiset ja miehet voivat sovittaa työhönsä ja perheeseensä liittyvät vastuunsa. Näillä toimenpiteillä pyritään lisäämään joustavuutta työn ja työajan järjestämisessä, jotta voidaan ottaa huomioon sekä työntekijöiden perheolosuhteet että taloudelliset tarpeet, muun muassa helpottamalla työntekijöiden paluuta työhön äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalta tai työvapaiden pitämistä odottamattomien ja kiireellisten perhetilanteiden vuoksi. Lain säännösten rikkominen voi 31 ja 32 §:n mukaisesti johtaa vahingonkorvausvastuuseen sekä sakkorangaistukseen.

Saksa

Saksassa vanhempainvapaata käyttävien työntekijöiden irtisanomissuojasta säädetään liittoaivaltion tasolla perhe-etuuksista ja vanhempainvapaasta annetussa laissa (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz). Vanhempainvapaata ja osittaista vanhempainvapaata käyttävän työntekijän irtisanominen on kielletty. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainvapaan useampaan jaksoon. Tällöin irtisanomissuoja on voimassa vanhempainvapaajaksojen aikana, mutta ei työssäolojaksoilla. Vanhempainvapaita käyttäviin työntekijöihin sovellettava irtisanomissuoja päättyy, kun työntekijä palaa vanhempainvapaalta työhön.

Irtisanomissuojaa koskevan 18 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta lähtien siitä ajankohdasta, jona työntekijä on pyytänyt vanhempainvapaata. Pääsääntöisesti irtisanomissuoja alkaa aikaisintaan kahdeksan viikkoa ennen vanhempainvapaan aloittamista ja kestää enintään lapsen kolmanteen ikävuoteen asti. Työnantaja ei saa päättää työsuhdetta työntekijän ollessa vanhempainvapaalla. Tietyissä erityistapauksissa työsopimuksen päättäminen voidaan kuitenkin sallia työsuojeluviranomaisen antamalla luvalla. Edellä säädettyä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä tekee osa-aikatyötä vanhempainvapaan aikana. Raskaana ja äitiysvapaalla olevien naisten irtisanomiskiellosta säädetään äitiyssuojelulain (Mutterschutzgesetz) 17 §:ssä. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta työelämässä säädetään yhdenvertaisesta kohtelusta annetun lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) 7 §:ssä.

Ranska

Ranskassa työsuhteita koskevassa yleislaissa (Code du travail) säädetään lapsen syntymän jälkeisen ja sitä seuraavan palkallisen vapaan jälkeisestä irtisanomissuoja-ajanjaksosta. Lain L1225-4 artiklassa säädetään raskaana olevan työntekijän irtisanomiskiellosta kaikkien niiden vapaiden aikana, joihin hänellä on oikeus äitiyden perusteella. Irtisanomiskieltoa sovelletaan riippumatta siitä, käyttääkö työntekijä oikeuttaan vapaaseen. Irtisanomiskiellon soveltamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on lääkärintodistus raskaudestaan.

Irtisanomiskielto jatkuu työntekijän äitiysvapaan ja äitiysvapaan jälkeisen palkallisen vapaan päättymistä seuraavan 10 viikon aikana. Työnantaja voi kuitenkin irtisanoa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta perustellusta vakavasta syystä tai silloin, jos työnantaja ei kykene jatkamaan työsuhdetta, eivätkä edellä mainitut syyt liity raskauteen tai synnytykseen. Artiklan L1225-5 mukaan työntekijän irtisanominen perutaan, kun asianomainen työntekijä 15 päivän kuluessa ilmoituksesta lähettää työnantajalle lääkärintodistuksen raskaudesta.

Työsuhteita koskevan lain L1255-4-1 artiklassa säädetään lisäksi kumpaakin vanhempaa koske vasta irtisanomiskiellosta. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta lapsen syntymää seuraavan 10 viikon aikana. Työnantaja voi kuitenkin irtisanoa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta perustellusta vakavasta syystä tai silloin, jos työnantaja ei kykene jatkamaan työsopimusta, eivätkä edellä mainitut syyt liity työntekijän lapsen syntymään. Edellä mainitut irtisanomiskielto koskevat myös adoptiovanhempaa.

Työsuhteita koskevassa laissa ei ole säädetty erikseen vanhempainvapaalla olevaa työntekijää koskevasta irtisanomiskiellosta. Lukuun ottamatta edellä selostettuja ajanjaksoja, työnantaja saa irtisanoa työntekijän kokoaikaisen tai osa-aikaisen vanhempainvapaan aikana tai sen jälkeen lain L1231-1 artiklassa säädettyillä yleisillä irtisanomisperusteilla. Irtisanomisella on oltava asiallinen peruste eikä se saa liittyä esimerkiksi vanhempainvapaan pitämiseen.

Työntekijällä on oikeus palata äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan jälkeen aiempaan työhönsä tai sitä vastaavaan työhön. Vanhempainvapaalta palaavalla työntekijällä on lain L1225-57 artiklan mukaisesti oikeus käydä työnantajansa kanssa keskustelu, jonka tarkoituksena on järjestellä työhön paluuta, määrittellä työntekijän koulutustarpeita ja tarkastella vanhempainvapaan mahdollisia seurauksia hänen palkka- ja urakehitykselleen. Työntekijän pyynnöstä keskustelu voidaan käydä ennen vanhempainvapaan päättymistä. Vanhempainvapaalta paluun jälkeen työntekijällä on lisäksi artiklan L1225-59 mukaan oikeus ammatilliseen koulutukseen, erityisesti silloin, jos tekniikka tai työmenetelmät ovat muuttuneet. Syrjinnän kiellosta muun muassa sukupuolen ja raskauden perusteella säädetään työsuhteita koskevan lain L1132-1 artiklassa.

Viro

Viron työsopimuslain (Töölepingu seadus) 92 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta raskauden tai äitiysvapaan perusteella tai sen johdosta, että työntekijä huolehtii perheeseensä liittyvistä velvoitteista. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai alle kolmevuotiaasta lastaan hoitavan työntekijän työsopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuneen edellä mainituista syistä, ellei työnantaja esitä menettelylle lakiin perustuvaa hyväksyttävää syytä. Työsopimuslain 93 §:n mukaisesti raskaana tai äitiys- tai vanhempainvapaalla olevan työntekijän irtisanominen sallittua vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan tai työnantajan konkurssissa. Raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja

perheenhoitovelvollisuuksiin perustuvan syrjinnän kiellosta työelämässä säädetään sukupuolten tasa-arvoa koskevan lain (Soolise võrdõiguslikkuse seadus) 6 §:ssä.

EU:n jäsenvaltiot, joissa erityinen irtisanomissuoja (ns. jälkisuoja) jatkuu perhevapaalta paluun jälkeen

Osassa EU:n jäsenvaltioita erityinen irtisanomissuoja jatkuu perhevapaan päättymisen jälkeen tai se on sidottu lapsen ikään. Jäljempänä esitetty perustuu EU:n jäsenvaltioille lähetettyyn kyselyyn saatuihin vastauksiin.

Bulgariassa irtisanomissuoja koskee äitejä. Irtisanomiskielto alkaa lapsen syntymästä ja jatkuu, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Tämän ajanjakson aikana äidin irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella on mahdollista vain työsuojeluviranomaisen tapauskohtaisesti antamalla luvalla. Lähtökohtaisesti raskaana tai äitiysvapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa vain, jos työnantajan toiminta loppuu kokonaan.

Itävallassa raskaana olevien ja äitiys- ja vanhempainvapaata pitävien työntekijöiden irtisanomissuojasta säädetään äitiyssuojelulaissa (Mutterschutzgesetz). Lain 10 ja 12 §:n mukaisesti työntekijää ei voida laillisesti irtisanoa raskauden aikana ja enintään neljän kuukauden kuluttua synnytyksestä, jos työnantaja on tietoinen raskaudesta tai synnytyksestä. Irtisanominen on mahdollista raskauden ja lapsen syntymää seuraavien enintään neljän kuukauden aikana ainoastaan tuomioistuimen etukäteen antamalla suostumuksella. Tuomioistuin voi hyväksyä irtisanomisen vain laissa erikseen säädetyissä tilanteissa. Lisäksi perhevapaalta palaavia työntekijöitä koskee erityinen irtisanomiskielto. Samaisen lain 15 a §:n mukaisesti 10 ja 12 §:ssä säädetty irtisanomiskielto koskee myös vanhempainvapaata käyttävää työntekijää. Irtisanomiskielto alkaa työntekijän ilmoittaessa vanhempainvapaalle jäämisestä, aikaisintaan kuitenkin neljä kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista. Irtisanomiskielto jatkuu vielä neljän viikon ajan vanhempainvapaan päättymisen jälkeen.

Kroatiassa työsuhteita koskevan lain 34 §:n mukaan (Zakon o radu) työsopimuksen irtisanominen on kielletty raskauden ja äitiys- ja vanhempainvapaan aikana sekä 15 päivää lapsen syntymän ja äitiys- ja vanhempainvapaan päättymisen jälkeen. Irtisanominen on pätemätön, jos työnantaja tiesi raskaudesta tai perhevapaasta tai jos työntekijä 15 päivän kuluessa lapsen syntymästä ilmoittaa työnantajalle edellä mainituista olosuhteista. Työntekijän irtisanominen edellä mainituissa tilanteissa on lähtökohtaisesti mahdollista vain työnantajan toiminnan päättyessä kokonaan.

Kyproksella äitiyssuojelulain (Law (N.100(I)/1997) of The Protection of Maternity) mukainen irtisanomiskielto jatkuu viisi kuukautta äitiysvapaan päättymisen jälkeen. Isyyslain (Paternity Law N.117 (I) / 2017) mukainen irtisanomiskielto alkaa isyysvapaasta ilmoittamisesta ja jatkuu isyysvapaan päättymiseen asti.

Latvian työsuhteita koskevan lain (Darba likums) mukaan raskaana olevan työntekijän irtisanomissuoja jatkuu lapsen syntymän jälkeen yhden vuoden, mutta imettävien äitien osalta enintään siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Liettuan työsuhteita koskevan lain (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas) työnantaja ei saa irtisanoa sellaisen työntekijän työ sopimusta, jonka huollettavana on alle kolmevuotias lapsi, ellei työnantajalla ole laissa säädettyä irtisanomisperustetta. Työsopimuksen irtisanominen on kielletty myös työntekijän perhevapaan aikana.

Romaniassa työntekijän irtisanominen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana on kielletty. Lisäksi vanhempainvapaasta ja –etuuksista annetussa laissa (Government Emergency Ordinance no. 111/2010 on parental leave and child raising benefits) on säädetty vanhempainvapaalta paluun jälkeen alkavasta kuuden kuukauden ajanjaksosta, jonka aikana työntekijän irtisanominen on pääsääntöisesti kielletty. Irtisanominen on tuolloin mahdollista vain laissa säädettyillä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

Slovenian työsuhteita koskevassa laissa (Zakon o delovnih razmerjih) on säädetty raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanomiskiellosta. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää raskauden aikana eikä lastansa imettävää työntekijää, kunnes lapsi on vuoden ikäinen. Irtisanominen on kielletty myös äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana sekä yhden kuukauden aikana vapaan päättymisen jälkeen.

Yhteenveto

Tarkastelun perusteella voidaan todeta, että keskeisimmissä verrokkimaissa ei ole nimenomaisesti säädetty perhevapaalta paluun jälkeiseen aikaan ulottuvasta erityisestä irtisanomissuojasta eli niin sanotusta jälkisuojasta. Poikkeuksena voidaan mainita Ranska, jossa irtisanomissuoja jatkuu lapsen äidin osalta 10 viikkoa äitiysvapaan tai sitä seuraavan palkallisen vapaan päättymisen jälkeen ja lapsen toisen vanhemman osalta 10 viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Ruotsissa perhevapaalta palaaviin työntekijöihin voidaan lähtökohtaisesti soveltaa vanhempainvapaalaissa säädettyä epäsuotuisan kohtelun kieltoa. Ruotsisakaan ei tosin ole säädetty vastaavasta erityisestä irtisanomissuojaa koskevasta ajanjaksosta kuin edellä tarkastelluissa valtioissa.

Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Saksassa työntekijän irtisanominen on kielletty perhevapaan aikana, mutta irtisanomiskielto päättyy työntekijän palatessa töihin. Perhevapaalta palaaviin työntekijöihin sovelletaan näissä valtioissa yleistä irtisanomissuojasääntelyä sekä syrjinnän kieltoa koskevaa sääntelyä. Perhevapaata käyttävien työntekijöiden irtisanomissuojasta ja suojelusta säädetään Ruotsissa, Tanskassa, Islannissa ja Saksassa perhevapaata sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevassa lainsäädännössä. Norjassa, Virossa ja Ranskassa vastaavaa sääntelyä on myös työsuhteita koskevassa lainsäädännössä.

Itävallassa, Kroatiaassa, Kyproksella, Romaniassa ja Sloveniassa erityinen irtisanomissuoja jatkuu vielä perhevapaan päättymisen jälkeen. Niin sanotun jälkisuojan pituus vaihtelee

kahdesta viikosta useisiin kuukausiin. Bulgariassa, Latviassa ja Liettuassa irtisanomissuoja on sidottu lapsen ikään. Osassa edellä mainittuja valtioita erityinen irtisanomissuoja koskee vain lapsen äitiä.

4.5 Tasa-arvolain ja työsopimuslain valvonta

4.5.1 Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutetun valvontakäytäntö

Suurin osa syrjintään liittyvistä tasa-arvovaltuutetulle tulevista yhteydenotoista koskee työelämää. Tasa-arvovaltuutetulle tulevissa asiakasyhteydenotoissa puolet työelämän syrjintäasioista liittyy raskauteen ja perhevapaisiin. Käytännössä syrjintä ilmenee muun muassa määräaikaisten työsuhteiden keston rajoittamisena raskauden ja perhevapaiden vuoksi, hankaluuksina työhön paluussa perhevapaan jälkeen sekä työhönotossa. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy kaikilla toimialoilla ja sektoreilla.⁶²

Tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten sellaisia raskaus- tai perhevapaasyrjintään liittyviä yhteydenottoja, joissa syrjintäepäily liittyy määräaikaisten työsuhteiden uusimatta jättämiseen. Perhevapaa saattaa myös vaikuttaa määräaikaisen palvelussuhteen pituuteen. Perhevapaalta paluuseen liittyvä syrjintä ilmenee sekä tasa-arvovaltuutetulle että ammattilistoille tulevissa yhteydenotoissa tyypillisesti seuraavilla tavoilla:

1. Perhevapaalla olevan työntekijän sijainen vakinaistetaan ja tämä jatkaa perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävissä. Perhevapaalta palaava työntekijä puolestaan joko irtisanotaan tai hänelle annetaan muita töitä, jotka eivät vastaa hänen aiemmin tekemiään tehtäviä.
2. Perhevapaalla olleen työntekijän työtehtävät voivat loppua tai hävitä myös erilasten uudelleenjärjestelyjen tai organisaatiomuutosten seurauksena.

Myös isät ovat ottaneet jonkin verran yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun epäiltyään syrjintää perhevapaiden vuoksi. Epäilyt ovat liittyneet muun muassa perhevapaalta paluuseen, irtisanomisiin ja perhevapaan vaikutuksiin palkkaetuihin.⁶³

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määriä on selostettu edellä jaksossa 4.2.

⁶² Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019. Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Näytön arviointi, ansiovertailu ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuvat viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä.

⁶³ Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2018.

Tasa-arvovaltuutetun kannanotot

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tarpeellisena selvittää raskauteen ja perhevapaisiin perustuvaa syrjintää koskevan sääntelyn riittävyyttä ja kehittämistarpeita. Ensinnäkin on tarpeen arvioida syrjintäsuojan toteutumista ja tehostamista määräaikaisissa työsuhteissa. Toiseksi vuokratyön osalta on syytä arvioida käyttäjäyrityksen vastuuta sekä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa silloin, kun käyttäjäyritys omilla toimillaan syrjivän perustein estää vuokratyöntekijän työn jatkumisen yrityksessään.⁶⁴

Tasa-arvovaltuutettu on ehdottanut sen selvittämistä, voitaisiinko syrjintäsuojaa määräaikaisissa palvelusuhteissa tehostaa täydentämällä työ- ja virkasuhdelainsäädäntöä säännöksillä, joilla kielletäisiin määräaikaisten palvelusuhteiden uusimatta jättäminen tai niiden keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaan käyttämisen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu on arvioinut, että asiaa koskevien säännösten sisällyttäminen työsopimuslakiin ja muihin palvelusuhdelakeihin tehostaisi nykyisen syrjintäsuojan toteutumista määräaikaisten työntekijöiden osalta. Se edistäisi säännösten tunnetuksi tuleamista työpaikoilla. Työsopimuslakia valvovat työsuojeluviranomaiset ja tieto näiden lakien sisällöstä välittyy työpaikoille tehokkaasti muun muassa työmarkkinajärjestöjen kautta.⁶⁵

Vuokratyösuhteessa työskentelevä työntekijä voi kuitenkin käytännössä olla heikommassa asemassa syrjintäsuojan toteutumisen suhteen kuin muut työntekijät. Tasa-arvovaltuutetun valvontatyössäänkin esillä olleet ongelmat liittyvät siihen, että vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta työntekijän tosiasiallinen työllistyminen riippuu vuokrausyritykseen toimeksiantosuhteesta olevasta tai olevista käyttäjäyrityksistä. Tasa-arvolain esitöissä todetaan, että vuokrausyritys kantaa yksinomaisen vastuun, jos raskaana oleva vuokrausyrityksen työntekijä irtisanotaan. Vuokrausyritys vastaa siis siitä, ettei työntekijää irtisanota syrjivän perustein.

⁶⁴ Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2018.

⁶⁵ Raskaana olevien työntekijöiden suojeluun syrjintää vastaan on kiinnitetty huomiota myös Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valvontakäytännössä. Yhdistyneiden kansakuntien taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean TSS-sopimusta koskevissa vuoden 2021 suosituksissa Suomelle suositellaan muun muassa, että raskaana olevien työntekijöiden oikeussuojaa syrjintää ja epäasiallista irtisanomista vastaan vahvistetaan.

Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea on loppupäätelmässään Suomen seitsemännessä määräaikaisraportista koskien Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevaa yleissopimusta (CEDAW/C/FIN/CO/7 CEDAW) ilmaissut huolen naisten laittomista irtisanomisista raskauden, synnytyksen ja äitiysvapaan perusteella. Komitea suosittelee, että Suomi muuttaa lainsäädäntöään siten, että työnantaja kielletään nimenomaisesti jättämästä määräaikaisia työsopimuksia uusimatta perhevapaan perusteella ja rajoittamasta työsopimusten kestoja tällä perusteella.

Raskaus voi eräissä tapauksissa vaikuttaa vuokratyöntekijän mahdollisuuksiin saada jatkoa työsopimukselleen ilman, että työntekijällä kuitenkaan on oikeutta tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen. Jos esimerkiksi käyttäjäyrittäjä on valmis jatkamaan toimeksiantosuhtetta vuokrausyrityksen kanssa vain muiden työntekijöiden kuin raskaana olevan työntekijän osalta ja valikoi raskaana olevan työntekijän pois työssä jatkavien joukosta, vuokratyöntekijä ei voi ilman käyttäjäyrittäjältä saatua toimeksiantoa osoittaa raskaana olevaa työntekijää jatkamaan työtään käyttäjäyrittäjän kanssa. Vuokratyönantaja ei tällöin laiminlyö työnantajavelvoitteitaan eikä riko tasa-arvolain kieltoa jättää työsuhde uusimatta vuokratyöntekijän kanssa tämän raskauden vuoksi. Käyttäjäyrittäjä puolestaan ei ole tasa-arvolain 3 §:ssä tarkoitettu työnantaja eikä näin ollen joudu tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvastuuseen menettelystään. Käyttäjäyrittäjän voidaan kyllä katsoa rikkoneen tasa-arvolain 7 §:n mukaista syrjinnän yleiskieltoa, 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 tasa-arvovaltuutetun mukaan ongelmallista myös niissä tilanteissa, joissa käyttäjäyrittäjä 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 työsuhhteessa, vuokratyönantajalla ei välttämättä ole tarjota vuokratyöntekijälle muuta työtä sen jälkeen, kun käyttäjäyrittäjä päättää toimeksiantosuhteen vuokrausyrityksen kanssa. Työnantajalla voi tällöin olla työsopimuslain mukaan oikeus päättää työsuhde tuotannollis-taloudellisin perustein. Tosiasiallisesti vuokratyöntekijän työ loppuu kuitenkin käyttäjäyrittäjän syrjivän menettelyn seurauksena. Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrittäjän välistä vastuunjakoja silloin, kun käyttäjäyrittäjän syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, tulisi selvittää. On epäselvää, tulkittaisiinko vuokrausyrityksen olevan tasa-arvolain mukaisessa vastuussa työsuhteen päättymisestä myös silloin, kun vuokratyönantajan menettely ei riko työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä.

Tasa-arvovaltuutettu on katsonut tarpeelliseksi arvioida lainsäädännön kehittämistarpeita sen varmistamiseksi, että vuokratyöntekijät ovat syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin muut työntekijät. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tulisi selvittää hyvitysseurauksen ulottamista käyttäjäyrittäjän sekä käyttäjäyrittäjän ja vuokrausyrityksen välistä vastuunjakoja silloin, kun käyttäjäyrittäjän syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen.

4.5.2 Työsuojeluviranomaiset

Työsuojeluviranomaiset valvovat raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsopimuslain erityistilanteita, eli työsopimuslain 1 luvun 4 §:n koeaikapurkua, 4 luvun 9 §:n työhönpaluuta perhevapaalta ja 7 luvun 9 §:n irtisanomissuojaa koskevien säännösten noudattamista.

Työsuojeluviranomaisen työsyRJinnän asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojelun vastuualueelle, kertoo syrjintäkokeemuksestaan ja pyytää valvontatoimenpiteitä asiansa selvittämiseksi. Jos asiakas on tuonut esille sellaista selvitystä syrjintäperusteesta ja työnantajan menettelystä, jonka perusteella syrjintää voidaan epäillä, tehdään tarkastus. Asiakasaloitteinen työsyRJintää koskeva tarkastus tehdään yleensä työnantajalta ja työntekijältä saatujen asiakirjojen perusteella.

Jos asia koskee sekä tasa-arvolakia että raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsopimuslain erityistilanteita, valvotaan vain työsopimuslain säännöksiä. Työnantajalta pyydetään selvitystä vain työsuojeluviranomaisen valvoman lainsäädännön noudattamisesta. Asiaa käsitellään vain työsopimuslain erityissäännösten osalta. Asiassa ei oteta kantaa siihen, onko tasa-arvolain sukupuolisyRJinnän kieltoa rikottu ja todetaan, että työnantajan menettelyn arvioiminen tasa-arvolaissa säädetyn syrjinnän osalta asia kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kielltoa. Tarkastuskertomuksessa annetaan toimintaohjeita työsopimuslain ja/tai yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännösten ja tarvittaessa muun valvottavana olevan lain noudattamisesta. Työnantajan toimintaan kohdistuvan valvonnan lisäksi työsuojeluviranomainen harkitsee, onko todennäköisiä perusteita epäillä, että työsyRJintärikoksen tunnusmerkistö täyttyy. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen tekee asiasta ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten.

Työsuojeluviranomaiselta saatujen tietojen mukaan raskaana tai perhevapaalla olevan irtisanomista koskevia tarkastuksia on tehty vuosina 2018-2020 yhteensä viisi. Syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle tulee vuosittain 500-600. Näistä arviolta noin neljästä viiteen prosenttia liittyy sukupuoleen, raskauteen tai vanhemmuuteen liittyvään syrjintäkokeemukseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työsuojelun vastuualueiden ohjaamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työsuojelun vastuualueet suhtautuvat myönteisesti työsopimuslakiin tehtäviin raskaus- ja perhevapaasyRJintää vähentäviin säädösehdotuksiin. Muutosten laatimisen yhteydessä on syytä varmistaa, että ne ovat valvonnallisesti toteutettavissa.

Työsuojeluviranomainen nosti kuulemisessa esiin, että kaksinkertaisen sääntelyn lisäämistä työ sopimuslaissa ja tasa-arvolaisissa tulisi välttää. Työsuojeluviranomainen ei pidä tarkoituksenmukaisena, että työ sopimuslaissa säädettäisiin samasta asiasta kuin tasa-arvolaisissa ja samaa asiaa valvoisi siten kaksi eri viranomaista. Päällekkäinen valvontatoimivalta ei ole perusteltua. Samaa asiaa voi tällöin selvittää kaksi viranomaista yhtä aikaa eri lainsäädännön noudattamista koskevana asiana. Asiakkaissa aiheuttaa hämmennystä se, että työsuojeluviranomainen ei voi ottaa kantaa syrjintään valvoessaan työ sopimuslain koeaikapurkua, työhönpaluuta perhevapaalta tai irtisanomissuojaa koskevien säännösten noudattamista. Usein asiakkaat toivovat kannanottoa näissä tilanteissa nimenomaan syrjintäkysymykseen.

4.6 Työhönpaluuta perhevapaalta tukevia keinoja

Työhönpaluuseen perhevapaalta liittyviä haasteita on kuvattu Työhönpaluuta perhevapaalta selvittäneen työryhmän muistiossa työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta.⁶⁶

Tiivistetysti todettuna työntekijöiden kannalta perhevapaalta paluuseen liittyviä haasteita voivat aiheuttaa perhevapaan aikana tapahtuneet:

- työtehtävien katoaminen tai muuttuminen perhevapaan,
- sijaisen vakinaistaminen sekä
- muut työpaikalla tapahtuneet organisatoriset muutokset, kuten esimiehen vaihtuminen.
- Työnantajille perhevapaisiin liittyviä haasteita puolestaan aiheuttavat:
- sijaisen rekrytoinneista sekä sijaisen ja perhevapaalta palaavan perehdyttämisestä sekä perhevapaalle jäävän töiden uudelleenjärjestelystä johtuvat kustannukset,
- työtehtävien ja työaikojen uudelleenjärjestelyt perhevapaalta palaavan työntekijän mahdollisesti tarvitsemien joustojen vuoksi,
- ammattitaidon heikentyminen,
- työhönpaluun ennakointi,
- määräaikaisten ja osa-aikaisten palvelussuhteiden lisääntyminen sekä
- sijaisen asema, jos työntekijä palaa työhön ennakoitua aiemmin.

⁶⁶ Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 21/2014, s. 58-62.

Edellä mainittuihin haasteisiin vastaamiseksi Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistiossa selvitettiin työhönpaluuta perhevapaalta tukevia keinoja. Keskeisiä keinoja ovat:

- ennakointi,
- yhteydenpito perhevapaan aikana,
- perehdytys,
- työaikajoustot ja etätyö sekä
- hyvien käytäntöjen luominen työpaikoille.

Perhevapaalta työelämään -hankkeet

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön yhteisellä hankkeella tuettiin pitkään perhevapailla olleiden paluuta takaisin työelämään.⁶⁷ Hanke tarjosi ura- ja työhönhakuvalmennusta vanhemmille, jotka kokevat epävarmuutta työhön paluusta. Uudenmaan ELY-keskuksen hallinnoimassa hankkeessa perhevapaalla oleville tarjottiin valmennusta muun muassa lasten ja perheiden sosiaali- ja terveyspalveluita järjestävien neuvoloiden ja perhekeskusten yhteydessä. Hankkeella oli neljä tavoitetta:

1. Mallintaa työllisyyspalvelujen tarjoamista perheiden lähipalveluna perhekeskusten kontekstissa.
2. Tukea perhevapaalla olevien joustavaa siirtymistä koulutukseen tai työelämään heille räätälöityjen palvelujen avulla.
3. Lisätä perhekeskuksen työntekijöiden tietoisuutta urasuunnittelun tukimuodoista.
4. Selvittää, miten maakunta järjestäjänä voisi tarjota asiakaslähtöisen palvelukokonaisuuden tälle kohderyhmälle verkostoyhteistyötä integroimalla.

Hankkeessa tunnistettiin haasteita nykyisessä palvelujärjestelmässä sekä keinoja, joilla perhevapaalla olevien työelämäpalveluita voitaisiin kehittää. Hanketta hallinnoineen Uudenmaan ELY-keskuksen antamat jatkosuositukset voi jakaa kolmeen kokonaisuuteen.

Perhevapaalta työelämään liittyvän tuen kehittäminen jatkuu. Hankkeelle on myönnetty jatkorahoitus vuosille 2021–2022. Hankkeen rahoittaja jatkokaudella on työ- ja elinkeinoministeriö. Hanke jatkaa aiemman hankkeen työtä. Tavoitteena on kehittää malleja

⁶⁷ Perhevapaalta työelämään -hankkeen loppuraportti. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/48496181/Perhevapaalta_tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88a%CC%88n_raportti+helmikuu+2021.pdf/0f023dc3-6e5a-1f74-3d4c-86e7a6be184c/Perhevapaalta_tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88a%CC%88n_raportti+helmikuu+2021.pdf?t=1613634179497

työllistymistä edistävien palvelujen järjestämiseksi perhekeskuksissa, tukea joustavia siirtymiä perhevapaalta opintoihin tai työhön räätälöityjen työnhaku- ja uravalmennusten avulla, lisätä työllistymistä edistäviä palveluja koskevaa osaamista perhekeskuksissa, selvittää ja mallintaa monialaisten, hallinnonalat ylittävien palvelujen järjestämistapoja perhevapaalla oleville sekä monihallinnollisuuden lisääntyminen ja asiakaslähtoisemmät palvelut.

Samapalkkaisuusohjelma

Työn ja perheen yhteensovittaminen on myös samapalkkaisuusohjelman tavoitteena. Samapalkkaisuusohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi vuosina 2020–2023. Samapalkkaisuusohjelman toimintasuunnitelman mukaan valmistellaan työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen materiaali perheen ja työn yhteensovittamisen edistämiskeinoista työpaikkatasolla. Materiaalin tavoitteena on erityisesti isien käyttämien perhevapaiden lisääminen. Materiaali pohjautuu nykyainsäädäntöön ja mahdollisiin hyviin käytäntöihin. Materiaalin valmistuttua sitä jaetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen toimesta. Materiaali on tarkoitus laatia kevätkaudella 2022 ja jakaa kesällä/syksyllä 2022.

4.7 Nykytilan ja siihen ehdotettujen muutosten arviointi sekä johtopäätökset

4.7.1 Perhevapaalta palaavien työsuhdeturva

Nykytilan arviointi

Työsopimuslain mukaan raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät ovat tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Työntekijällä on perhevapaan jälkeen oikeus palata vanhaan työhönsä. Kun työntekijä on palannut perhevapaalta työhön, hän on yleisen irtisanomissuojan piirissä samalla tavalla kuin kaikki muutkin työntekijät.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetyillä työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla tai 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

Perhevapaita käyttäneet ovat työhön paluun jälkeenkin erityissuojatussa asemassa tasa-arvolain syrjinnän kieltojen perusteella. Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja työntekijän asettaminen epäedullisempaan asemaan raskauden, synnytyksen tai vanhemmuuden perusteella. Työntekijällä on tasa-arvolain mukaan oikeus saada

hyvitystä työelämän syrjinnän kieltojen rikkomisesta. Hyvityksen lisäksi voi saada korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain taikka muun lain mukaan. Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomittavasta korvauksesta säädetään työsopimuslaissa. Työsyrjintä on kriminalisoitu.

Oikeussuojan saaminen perustuu siihen, että työntekijä riitauttaa työnantajan menettelyn tuomioistuimessa. Oikeusprosessissa perhevapaalta palannutta työntekijää suojataan työnantajan todistustaakalla irtisanomisperusteen olemassaolosta ja tasa-arvolaisissa säädetyllä syrjintäolettamalla.

Lainsäädännön taustalla on useita EU-direktiivejä, jotka sisältävät perhevapaita koskevia määräyksiä. Suomen lainsäädäntö täyttää direktiiveissä asetetut vaatimukset. Työsopimuslain säännökset kattavat kaikki perhevapaat ja turvaavat perhevapaita käyttävien työhönpaluuoikeuden. Suomen perhevapaita koskevat säännökset ovat sukupuolineutraaleja.

Yhteiskunnan muutostahti on lisännyt myös työpaikoilla tapahtuvia muutoksia. Myös perhevapaiden aikana tapahtuneet muutokset työpaikoilla ovat siten yleistyneet. Lainsäädäntö suojaa perhevapaan vuoksi työpaikalta poissaolleen työntekijän asemaa siten, että työnantajalla on korostettu velvollisuus huolehtia työntekijän paluusuojan toteutumisesta. Jos työntekijä ei voi palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä, perhevapaalta työhön palaavalle työntekijälle on tarjottava työtä työsopimuslain porrastetun työntarjoamisjärjestyksen mukaisesti. Työnantajalla on velvoite myös tarvittaessa tarjota perehdyttävää koulutusta.

Perhevapaisiin liittyvällä työsuhdeturvalla on suuri vaikutus erityisesti naisten työmarkkina-asemaan.

Työhönpaluuoikeutta koskevat työsopimuslain säännökset turvaavat niiden äitien asemaa, joilla on työsuhde, johon he voivat palata lapsen kotihoidon päätyttyä.

Syrjinnän kiellot, jaetun todistustaakan periaate ja seuraamukset vaikuttavat ennaltaehkäisevästi. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista työpaikoilla muun muassa ehkäisemällä syrjintää ennakolta ja varmistua siitä, ettei työpaikalla esiinny syrjintää. Tasa-arvolain mukaisessa työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa on huomioitava perhevapaalla olevat ja sieltä palaavat. Yhteistoimintalaissa säädettyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomioita niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Yhteistoimintalaissa edellytetään henkilöstövaikutuksia sisältävän yritystoiminnan muutosten tai töiden järjestelyjen käsittelemistä yhteistoimintaneuvottelussa. Uutta yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä ehdotetaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman korvaamista työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös

päämäärät ja toimenpiteet, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevat seikat tai järjestelyt.⁶⁸

Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat työelämässä parempaa suojaa kuin nykyisin, sillä voimassa oleva lainsäädäntö (työsopimuslaki ja tasa-arvolaki) ei suojaa perhevapaalta töihin palaajia riittävän hyvin. Myös sosiaali- ja terveysministeriö pitää lainsäädännön muuttamista tarpeellisena. Työntantajien keskusjärjestöt eivät pidä lainsäädäntömuutoksia tarpeellisina.

Perhevapaan jälkeinen tehostettu irtisanomissuoja

Työryhmä on keskustellut palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotuksesta perhevapaan jälkeistä aikaa koskevasta tehostetusta irtisanomissuojasta. Perhevapaalta palaaville työntekijöille tulee palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan taata korotettu irtisanomissuoja, jonka pituus voi olla suhteutettu perhevapaan pituuteen. Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotuksen mukaan suojaa tulisi lainsäädännön tasolla toteuttaa pidentämällä voimassa olevan lain mukaista raskaana ja perhevapaalla olevia koskevaa irtisanomissuojaa ajallisesti. Työntekijän voisi suojaa-ajan puitteissa kuitenkin irtisanoa laillisella perusteella. Pelkät suositukset eivät ole palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan riittäviä asian korjaamiseksi tai ongelman vähentämiseksi. Suoja on ulotettava myös omaishoitovapaan käyttäjään. Myös sosiaali- ja terveysministeriön näkemyksen mukaan perhevapaalta palaavien työsuhdeturvaa tulee vahvistaa pidentämällä irtisanomissuojaa.

Perhevapaan jälkeiseen aikaan sijoittuvaa tehostettua irtisanomissuojaa (*ns. jälkisuojaa*) on selvitetty edellisen kerran Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneessä työryhmässä.⁶⁹

Työntekijä voi kohdata työhön palatessaan tilanteen, jossa hänen aiempi tehtävänsä on kadonnut ja hän joutuu ottamaan vastaan joko asemaltaan, vaatavuudeltaan tai palkkaukseltaan aikaisempaa heikompia töitä tai tulee irtisanotuksi. Irtisanomissuojan pidentäminen työhönpaluun jälkeen ja rinnastaminen raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työsuhteisiin voisi parantaa perhevapaalta palaavan työsuhdeturvaa tältä osin. Suojan parantamisella voisi olla myös ohjausvaikutusta perhevapaalta palaavien huomioimiseksi henkilöstösuunnittelussa. Se myös antaisi aikaa uuden työsuhteen etsimiselle, jos paluuentisiin tehtäviin ei lainsäädännöstä huolimatta toteudu.

68 HE 159/2021 vp, s. 78.

69 Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 21/2014.

Työsopimuslain työhönpaluuta ja tehostettua irtisanomissuojaa koskevat säännökset suojelevat perhevapaan vuoksi poissaolleita työntekijöitä. Työpaikoilla tapahtuneet muutokset voivat koskea kaikkia työntekijöitä. Kaikki työntekijät ovat yleistä irtisanomissuojaa koskevan säännöksen piirissä. Perhevapaita käyttävät työntekijät ovat jo nykyisen lainsäädännön antaman suojan puolesta erityisasemassa verrattuna muihin työntekijöihin, erityisesti niihin, jotka ovat muusta kuin perhevapaan käytöstä johtuvasta syystä olleet poissa työpaikalta.

Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus kattaa kaikki työsopimuslain 4 luvussa tarkoitetut perhevapaat. Tämä tarkoittaisi, että työntekijöillä voisi olla yhtä aikaa päällekkäisiä irtisanomissuojia.

Tehostettua irtisanomissuojaa pidentävällä säädösmuutoksella tavoiteltaisiin perhevapaalta palaavien työmarkkina-aseman parantamista. Koska suurin osa perhevapaiden käyttäjistä on naisia, on muutoksesta aiheutuvia vaikutuksia arvioitava erityisesti suhteessa naisten työmarkkina-asemaan. Muutoksen kokonaisvaikutuksen arvioimiseksi tulee tarkastella, olisiko suojan parantamisella perhevapaan jälkeen vaikutusta muun muassa naisten rekrytointeihin ja samalla työllisyyteen.

Tehostettu irtisanomissuoja nostaisi perhevapaalta palaavien irtisanomiskynnystä ja kannustaisi siihen, että perhevapaalta palaavat huomioidaan paremmin organisaatiomuutoksissa ja henkilöstösuunnittelussa. Se, kuinka paljon irtisanomista koskevan suoja-ajan pidentäminen parantaisi äitien ja tulevien äitien asemaa, riippuu useasta tekijästä. Esimerkiksi ala- ja yritysکوhtainen työvoiman tarve, yleinen taloudellinen tilanne ja yrityksen taloustilanne vaikuttavat rekrytointien määrään.

Työsuhdeturvan vaikutukset naisten työllisyyteen

Tutkimuskirjallisuudesta ei juuri löydy empiiristä tutkimusta työsuhdeturvan ja perhevapaiden tai raskausajan välisestä yhteydestä. Aihetta on siitä syystä pakko lähestyä toisesta näkökulmasta.⁷⁰

Työsuhdeturvan työllisyysvaikutuksia on tutkittu runsaasti sekä koko työmarkkinoiden tasolla, että joidenkin erityisryhmien (kuten nuoret tai iäkkäät) kohdalla. Uusin

70 Lähteet: Kemper, J (2016): Resolving the Ambiguity: A Meta-Analysis of the Effect of Employment Protection on Employment and Unemployment. KOF Working Paper 405, ETH Zürich. Noelke, C. (2015): Employment protection legislation and the youth labour market. *European Sociological Review*, 32(4), 471-485. Gebel M. & Giesecke J. (2016): Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe, *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4, Pages 486-500.

tutkimustieto tukee käsitystä, että tiukka irtisanomissuoja laskee jossain määrin työllisyyttä työllistämiskynnyksen kasvun seurauksena. Vaikutus on vastaavan suuntainen myös silloin, kun sääntelymuutos koskee vain tiettyä erityisryhmää. Erityisryhmiä koskevan työsuhdeturvan eriyttämällä muusta työsuhdeturvasta voi olla kuitenkin muita vaikutuksia näiden ryhmien työmarkkina-asemaan sitä kautta, että sääntely muuttuu eri tasoiseksi eri työntekijäryhmien kohdalla.

Irtisanomissuojan tiukentamisella perhevapaan päätyttyä voidaan olettaa tunnetun empiirisen tutkimuksen sekä vallitsevan teoreettisen käsityksen valossa olevan kahdenlaisia vaikutuksia:

1. työsuhteen päättymisten väheneminen perhevapaan päättymisen jälkeen sekä
2. muita työntekijöitä korkeampi rekrytointikynnys niillä työntekijöille, joilla on korkea riski jäädä perhevapaalle.

Olemassa oleva empiirinen tutkimuskirjallisuus antaa viitteitä, että näistä kahdesta vaikutuksesta työllisyyden näkökulmasta suurempi vaikutus on rekrytointikynnyksen nousminen. Tämä tarkoittaa sitä, että niissä olosuhteissa, joissa työntekijän korkea riski jäädä perhevapaalle on etukäteen havaittavissa, voi irtisanomissuojan tiukentaminen perhevapaan jälkeen johtaa lisääntyvään rekrytointisyrjintään. Suomen nykytilanteessa, jossa selvä enemmistö perhevapaiden käyttäjistä on naisia, voidaan olettaa, että muutos luultavasti johtaisi naisten työllisyyden heikkenemiseen ja mahdollisesti miesten työllisyyden kasvuun. Lisääntyvä rekrytointisyrjintä voi myös työllisyyden lisäksi heikentää naisten yleistä ura- ja palkkakehitystä sekä lisätä sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Vastaavasti on kuitenkin todettava, että irtisanomissuojan tiukentaminen perhevapaan jälkeen epäilemättä vahvistaisi niiden työntekijöiden asemaa, jotka jäävät perhevapaalle, suhteessa niihin jotka eivät jää. Siten uudistuksesta todennäköisesti eniten hyötyisivät perhevapaita käyttävät miehet, jotka eivät tilastollisesti yleensä ole sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteena. Vastaavasti suurin häviöryhmä olisivat ne naiset, jotka eivät käytä perhevapaita, sillä he kohtaavat riskin rekrytointisyrjintään ilman vastaavaa hyötyä. Kahden viimeisen ryhmän, eli niiden miesten, jotka eivät käytä perhevapaita, ja perhevapailta käyttävien naisten, osalta vaikutukset ovat ristiriitaisempia ja voivat tilanteesta riippuen olla joko positiivisia tai negatiivisia. Olemassa olevan tutkimustiedon valossa kokonaisyöllisyysvaikutus olisi enemmän negatiivinen kuin positiivinen, joskin vaikutuksen mitta-luokka on pieni suhteessa ehdotuksen sukupuolivaikutuksiin.

Lisäksi ehdotuksella voi olla perhevapaiden käytön houkuttelevuutta kasvattavia vaikutuksia.

Jos taas työsuhdeturvaa tehostettaisiin käyttämällä pehmeämpiä keinoja, olisi mahdollista saavuttaa suurempi kokonaishyöty kuin lisäämällä lainsäädäntöä nykyisen sääntelyn rinnalle. Sekä työsuhdeturvan että naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi olisi olennaista löytää kiristävien toimenpiteiden asemesta muita keinoja, joilla suojaa voitaisiin tehostaa ja samalla toisaalta taata rekrytointien jatkuvuus. Lisäksi, kun työntekijä on työhönpaluusuojansa turvin palannut perhevapaalta työpaikalle, on hänellä työpaikan muihin työntekijöihin rinnastettavat mahdollisuudet vaikuttaa asemaansa.

Johtopäätökset

Nykyinen lainsäädäntö muodostaa työnantajille ja työntekijöille toimintakehyksen, jossa sekä työelämän tarpeita että työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan toteuttaa ennakoivasti ja oikeudenmukaisesti. Erityistä suojaa nauttivien työntekijöiden suojan korottaminen edellyttäisi painavia perusteita, kun haasteet työhönpaluussa pääsääntöisesti aiheutuvat muista kuin lainsäädännöllisistä tekijöistä.

On selvää, että etenkin pitkien perhevapaiden aikana työpaikoilla voi tapahtua merkittäviäkin muutoksia. Kyse voi olla organisatorisista tai tuotannollisista ja taloudellisista muutoksista, joiden seurauksena perhevapaalla olevien henkilöiden työtehtäviä ei voida olettaa pidettävän täysin ennallaan. Kyse on myös työnantajan liikkeenjohto-oikeudesta; työnantajan täytyy voida toteuttaa muutoksia työpaikalla eikä työpaikkojen tilanteen voida edellyttää pysyvän muuttumattomana. Työtehtävissä ja työpaikan organisaatiossa tapahtuu tavanomaisesti myös työntekijöiden näkökulmasta ei-toivottuja tai vastentahtoisia muutoksia. Sen sijaan syrjinnän käsillä oloa arvioidaan syrjinnän kieltoja koskevan lainsäädännön perusteella.

Mitä pidempi perhevapaa on, sitä suurempi mahdollisuus on sille, että työpaikalla tapahtuu muutoksia perhevapaan aikana. Perhevapaaudistuksen myötä perhevapaita voi pitää useammassa jaksossa. Isien pidempien perhevapaiden käytön lisääntyessä naisten pitkien perhevapaiden käytön odotetaan pitkällä aikavälillä vähentyvän. Perhevapaiden pitämisen joustavoituessa ja naisten perhevapaiden lyhentyessä myös työhönpaluuseen liittyvät käytännön haasteet, kuten perhevapaan aikana tapahtuneista organisaatio- ja muista muutoksista ja osaamisen vanhentumisesta johtuvat haasteet, todennäköisesti tulevat vähenemään.

Voidaan arvioida, että jälkisuojasta säätämällä olisi todennäköisesti perhevapaita käyttöön kohdistuvien positiivisten vaikutusten lisäksi myös negatiivisia vaikutuksia. Tehostetun irtisanomissuojan säätäminen perhevapaan jälkeiselle ajalle voisi heikentää naisten työmarkkina-asemaa ja työllisyyttä nostamalla työllistämiskynnystä ja siten vaikuttaa tasa-arvon edistämistä koskevien tavoitteiden vastaisesti.

Perhevapailta palanneet ovat jo nykyisin tasa-arvolain mukaisten syrjinnän kieltojen vuoksi paremmassa asemassa kuin muut työntekijät. Paluusuoja voisi heikentää muiden työntekijöiden asemaa organisaatioiden muutostilanteissa. Kun perhevapaalta on palattu, työntekijän tulisi olla yhdenvertaisessa asemassa suhteessa muihin työntekijöihin työpaikan muutostilanteissa.

Myöskään muissa keskeisimmissä kilpailevissa maissa kuten Pohjoismaissa ei ole nimenomaisesti säädetty perhevapaalta paluun jälkeiseen aikaan ulottuvasta erityisestä irtisanomissuojasta eli niin sanotusta jälkisuojasta. Jälkisuojasta säätämistä ei voida pitää perusteltuna tästäkään näkökulmasta.

Työntekijän työsuhdeturva perhevapaan aikana on turvattu lainsäädännön tasolla. Perhevapaan käyttämisen vuoksi epäedullisempaa kohtelua kohdanneen oikeussuoja toteutuu viimekädessä tasa-arvolain syrjinnän kielltoa koskevien säännösten perusteella. Lainsäädäntömuutoksia ei arvioida tarpeellisiksi. Perhevapaalta palanneiden yhdenvertaiseen kohteluun voitaisiin vaikuttaa tehostamalla syrjinnän kieltojen valvontaa.

4.7.2 Määräaikaisten työntekijöiden syrjintäsuoja

Nykytilan arviointi

Määräaikaisten työntekijöiden suoja raskaussyrjintää vastaan on turvattu lainsäädännön tasolla tasa-arvolain 8 §:n työelämässä kiellettyä syrjintää koskevilla säännöksillä. Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohdan mukainen kiello syrjiä työnhakijaa raskauden perusteella koskee myös työnantajaa, joka palkkaa työvoimaa määräaikaiseen työsuhteeseen. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua syrjinnästä on kysymys myös silloin, kun työnantaja rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista työntekijän raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Edellä selostetulla tavalla työntekijällä on oikeus saada hyvitystä tai vahingonkorvausta tasa-arvolain vastaisesta menettelystä. Oikeusprosessissa työntekijää suojataan tasa-arvolaisissa säädetyllä syrjintäolettamalla. Työsyrjintä on kriminalisoitu. Suomen lainsäädäntö täyttää EU-direktiivien syrjimättömyyttä koskevat vaatimukset.

Ehdotetut määräaikaisten työntekijöiden syrjintäsuojaa koskevat lainsäädäntömuutokset

Tasa-arvovaltuutettu on ehdottanut sen selvittämistä, voitaisiinko syrjintäsuojaa määräaikaisissa palvelussuhteissa tehostaa täydentämällä työ- ja virkasuhdelainsäädäntöä säännöksillä, joilla kiellettäisiin määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättäminen tai niiden keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaan käyttämisen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu on arvioinut, että asiaa koskevien säännösten sisällyttäminen työso-
pimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin tehostaisi nykyisen syrjintäsuojan toteutu-
mista määräaikaisten työntekijöiden osalta. Se edistäisi säännösten tunnetuksi tulemistä
työpaikoilla.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että palvelussuhdelainsäädännössä tulisi olla kieltö
jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella
sekä kieltö rajoittaa se kestämään raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan tai
omaishoitovapaan alkuun. Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotuksen mukaan kiellosta
tulisi ottaa säännös työsopimuslain 1 luvun 3 §:n määräaikaisuuden perustetta koskevan
säätelyn yhteyteen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on myös ehdottanut työsopimuslain
muuttamista raskaussyrjinnän ehkäisemiseksi.

Työnantajien keskusjärjestöjen kannan mukaan ehdotus ei ole perusteltu. Määräaikaisille
työntekijöille ei tule lainsäädännössä antaa muita parempaa oikeutta avoimeksi tuleviin
tehtäviin. Työnantajalla on ja tulee jatkossakin olla oikeus valita avoimeksi tulevaan teh-
tävään parhaaksi katsomansa hakija. Ehdotus vaikeuttaisi myös muiden määräaikaisten
työntekijöiden ja sijaisten asemaa ja tekisi siitä epävarmemman. Määräaikaisten työnte-
kijöiden suoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan on turvattu lainsäädännön tasolla
tasa-arvolain 8 §:n työelämässä kiellettyä syrjintää koskevilla säännöksillä. Ehdotettu muu-
tos ei olisi myöskään omiaan parantamaan nuorten asemaa rekrytointiprosesseissa.

Työsopimuslakiin ehdotettu säännös, jolla kiellettäisiin määräaikaisten palvelussuhteiden
uusimatta jättäminen tai niiden keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaan käyttä-
misen perusteella olisi kaksinkertaista, päällekkäistä säätelyä tasa-arvolain kanssa. Syrjin-
nän kiellot on siirretty työsopimuslaista tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin. Työsopi-
muslaissa on viittaus tasa-arvolakiin.

Tasa-arvolaisissa on jo säädetty selkeä syrjinnän kieltö, joka soveltuu määräaikaisten työ-
suhteiden solmimista koskevaan työnantajan päätöksentekoon myös soveltamiskäytän-
nön perusteella. Tasa-arvolaisissa on säädetty syrjinnän kiellon rikkomiseen liittyvästä seu-
raamuksesta eli hyvityksestä. Yhtenä keskeisenä perusteena ehdotetulle lainsäädäntö-
muutokselle on esitetty se, että syrjintätapauksia ei riitauteta oikeusprosessiin liittyvien
riskien vuoksi. Tasa-arvolaisissa on jo säädetty matalan kynnyksen oikeussuojakeinosta syr-
jintää koskevissa tapauksissa eli yhteydenotosta tasa-arvovaltuutettuun. Ehdotetun kal-
tainen säätely ei vastaisi tähän ongelmaan, koska myös työsopimuslain rikkomista kos-
kevissa asioissa oikeussuojakeinona olisi kanteen nostaminen. Suomen oikeussuojajärjes-
telmä työsuhteasioissa ja syrjintätapauksissa perustuu siihen, että lain rikkomista koskeva
asia viime kädessä riitautetaan tuomioistuimissa.

Lainsäädännön systematiikka edellyttää sitä, että asioista säädetään siinä laissa, jonka piiriin asia kuuluu. Syrjinnän kiellot kuuluvat tasa-arvolakiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla on tasa-arvolakiin liittyvän informaatio-ohjauksen tehostaminen. Tasa-arvolain perusajatus syrjimättömydestä on yhä tunnetumpi työpaikoilla ja yhteiskunnassa. Ei ole perusteltua tehdä ratkaisuja päällekkäisen sääntelyn ottamisesta toiseen lakiin sillä perusteella, että toinen laki olisi arvioitu tunnetummaksi.

Kaksinkertaisen sääntelyn ei arvioida vähentävän raskaussyrjintää. Päällekkäistä lainsäädäntöä ei tule säätää sen vuoksi, että voimassa olevan lainsäädännön noudattamisessa on puutteita.

Ehdotetun kaltainen sääntely työsopimuslaissa tarkoittaisi, että työsuojeluviranomainen valvoisi sääntelyn noudattamista. Työsuojeluviranomaisten toimivaltaa koskeva lainsäädäntö kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön toimialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan olisi perusteltua asiakasnäkökulmasta katsottuna selvittää mahdollisuuksia lisätä työsuojeluviranomaisen toimivaltaa tasa-arvolain syrjintäkysymyksiin, ainakin tilanteissa joissa syrjintäepäily tulee esille työsopimuslain valvonnan yhteydessä.

Kaksinkertainen sääntely on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja sopii suomalaiseen järjestelmään huonosti. Epäselvyydet voisivat liittyä siihen, että työsopimuslaissa asiasta säätäminen merkitsisi erilaisia seuraamuksia ja päällekkäisiä valvontaviranomaisia, jolloin riskinä olisi viranomaisten tulkintakäytäntöjen eriytyminen. Saman sisältöinen kieltö, joka olisi säädetty eri tavoin eri laeissa tekisi oikeustilasta epäselvän. Epäselvyyksiä voisi syntyä myös tilanteissa, joissa saman työnantajan eri työntekijät ottavat samassa asiassa yhteyttä eri viranomaisiin. Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan kahden viranomaisen toimivalta, kuten nykyään on työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetyn raskaana olevien ja perhevapaalla olevien tehostetun irtisanomissuojan osalta, ei ole toimiva eikä tarkoituksenmukainen järjestely. Tulkintaongelmat ja valvontakäytäntöjen eriytyminen sekä epäselväksi muuttuva oikeustila voisivat vaikuttaa syrjintäsuojan toteutumiseen negatiivisesti.

Ehdotetun kaltainen säännös, joka koskisi perusteltua syytä jättää tekemättä määräaikainen työsopimus, ei vaikuta olevan yhteen sovitettavissa muun sääntelyn (määräaikaisuuden peruste, muut työntarjoamisvelvollisuudet) kanssa, jos säännöksellä tarkoitettaisiin jotakin muuta kuin tasa-arvolain syrjinnän kiellon kanssa päällekkäistä sääntelyä. Säännöksen soveltaminen voisi olla käytännössä ongelmallista esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajalla on useita määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä sijaisia. Ehdotettu sääntely myös asettaisi raskaana olevat ja perhevapaata käyttävät määräaikaisessa työsuhteessa olevat erityisasemaan suhteessa esimerkiksi sellaisiin määräaikaisiin työntekijöihin, joihin liittyy jokin muu kielletty syrjintäperuste, kuten vammaisuus tai sairaus sekä myös ns. tavallisessa asemassa oleviin työntekijöihin, joihin ei liity syrjintäperusteita.

Työnantajan on voitava perustaa määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskeva päätös ensinnäkin siihen, että hänellä on työvoiman tarve, joka on määräaikainen. Lähtökohtana on, että työntekijöiden valinnan voi perustaa työntekijän pätevyyteen, osaamiseen ja sopivuuteen. Tasa-arvolaisissa on jo kielletty valinnan perustaminen raskauteen tai perhevapaan käyttöön. Edellä mainituin perustein työ- ja elinkeinoministeriö ei pidä sääntelyn sisällyttämistä työsopimuslakiin perusteltuna.

Johtopäätökset

Hallitusohjelmassa ei määritellä sitä, missä laissa raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden määräaikaisen työsuhteen jatkumista koskeva lainsäädännön täsmenäinen tulisi toteuttaa. Työryhmässä on käsitelty raskaus- ja perhevapaasyrjinnän täsmenämistä työsopimuslaissa. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän sääntelyn sisällyttämisestä työsopimuslakiin on työryhmässä esitetty erilaisia näkemyksiä. Työryhmä ei ehdota työsopimuslakiin muutoksia. Tasa-arvolain osalta asian selvittäminen kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön toimialaan.

Raskaussyrjinnässä on kyse ilmiöstä, jonka torjumiseksi edellytetään työelämän asenteiden ja käytäntöjen muuttumista. Kun lainsäädännössä on jo selkeästi kielletty raskaus- ja perhevapaasyrjintä myös määräaikaisen työsopimuksen käytön osalta, ilmenevät ongelmat liittyvät työelämän syrjiviin käytäntöihin ja perhevapaiden työnantajille aiheuttamiin kustannuksiin. Syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista voitaneen tehostaa tehokkaammalla informoinnilla, hyvien käytäntöjen levittämisellä, tehokkaammalla valvonnalla ja vastuiden toteutumisen todellisella uhkalla (hyvitys, rikosoikeudellinen vastuu, vahingonkorvausvastuu, maineriski).

Perhevapaiden tasaisemmalla jakautumisella on merkitystä sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle. Perhevapaauudistus rakenteellisena uudistuksena tulee vaikutusarvioiden mukaan osaltaan vähentämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää, kun isien pidemmät perhevapaat lisääntyvät.

Liite 1: SAK:n, Akavan ja STTK:n eriävä mielipide

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tarkoituksena on kunnianhimoisesti parantaa tasa-arvoa yhteiskunnan eri osa-alueilla. Erityinen huomio on työelämän ja perheiden tasa-arvon parantamisessa. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi hallitusohjelmassa on sovittu, että ehkäistään raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Lainsäädäntöä on ensinnäkin sovittu täsmennettäväksi siten, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen. Toiseksi on sovittu, että selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella tarvittaviin lainsäädäntötoimiin ja muihin toimiin. Kolmanneksi on sovittu, että selvitetään mahdollisuuksia lisätä työajan joustoja.

Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa valmistelevan työryhmän tehtävänä on asettamis päätöksen mukaan ollut selvittää edellä mainitut tavoitteet. Lisäksi tehtävänä on ollut valmistella tasapainodirektiivin (2019/1158/EU) täytäntöönpanon edellyttämät muutokset lainsäädäntöön. Työryhmä ei kuitenkaan ole toteuttanut tehtäväänsä. Vaikka hallitusohjelmassa on nimenomaisesti sovittu lainsäädännön täsmenmäisistä, työ- ja elinkeinoministeriö on asettamis päätöksen vastaisesti tullut siihen tulokseen, ettei täsmenmäisminen ole tarpeellista. Ministeriö on myös katsonut, ettei selvitystä perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan selvittämisestä tarvitse tehdä. Tätä perustellaan muun muassa sillä, että perhevapaalta töihin tulevien syrjintää on selvitetty vuonna 2014. Lainsäädäntömuutokset ja selvitykset ovat ministeriön mukaan tarpeettomia, koska tarkkoja tilastoja syrjinnästä ei ole ja syrjintä on joka tapauksessa vähäistä.

Olemme työryhmässä kannattaneet hallitusohjelman toteuttamista ja esittäneet oman näkemyksemme asiasta. Työ- ja elinkeinoministeriö on arvioinut nykytilaa ja esityksiämme sekä torjunut kaikki esityksemme. Arviointi ei kaikilta osin ole raportissa objektiivista, vaan sitä leimaa asenteellisuus ja vastahakoisuus arvioida avoimesti nykytilannetta eri osapuolten kannalta.

Emme hyväksy ministeriön kantaa, jonka mukaan mihinkään lainsäädäntötoimiin syrjinnän poistamiseksi ja ehkäisemiseksi ei tarvitse ryhtyä.

Emme voi yhtyä ministeriön esittämiin arviointeihin emmekä johtopäätöksiin. Syrjintä on kielletty monessa kansainvälisessä sopimuksessa. Suomi on esimerkiksi liittyyssään kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen (SopS 67/1986)

sitoutunut poistamaan naisiin kohdistuvan syrjinnän. Syrjintä on rikoslain mukaan rangaistava teko. Se, että syrjinnästä ei ole tarkkoja tilastoja tai että se on vähäistä, ei oikeuta poikkeamaan syrjimättömyydestä ja muista ihmisoikeuksista.

Raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työsuhdeturva

Työ- ja elinkeinoministeriö on pitänyt hallitusohjelmassa sovittujen muutosten tekemistä tarpeettomana, koska muutokset tarkoittaisivat kaksinkertaista lainsäädäntöä. Perhevapaalta palaavan irtisanomissuojan selvittämisen ministeriö on katsonut tarpeettomaksi sen takia, että asiaa on selvitetty seitsemän vuotta sitten. Olemme eri mieltä. Lainsäädännön täsmenämisesitys olisi tullut tehdä. Kaksinkertainen lainsäädäntö ei ole poikkeuksellista Suomen lainsäädännössä. Perhevapaalta tulevan suojaa olisi tullut selvittää hallitusohjelmassa sovittulla tavalla. Seitsemän vuotta vanha selvitys on vanhentunut.

Voimassa oleva lainsäädäntö on sekä tasa-arvovaltuutetun tilastojen että ammattiliittojen kokemusten mukaan osoittautunut riittämättömäksi suojaksi raskaana oleville ja perhevapaata käyttäville työntekijöille. Lainsäädäntö ei käytännössä suojaa raskaana olevaa tai perhevapaata käyttävää eikä estä irtisanomasta perhevapaalta töihin palaavaa työntekijää. Töihin palaavan suoja on osoittautunut heikoksi varsinkin silloin, kun työpaikalla on tapahtunut muutoksia.

Ministeriön johtopäätöksistä syntyy virheellinen kuva siitä, että syrjinnän suojan parantamisella haluttaisiin puuttua työnantajan oikeuteen valita työntekijöitään ja ylipäätään päättää työvoiman tarpeesta. Sääntely ei toteutuessaan pakottaisi työnantajaa uusimaan tai jatkamaan työsuhdetta uudella määräaikaisella työsopimuksella raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän kanssa silloin, kun siihen on muu kuin raskauteen tai perhevapaan käyttämiseen liittyvä, asiallinen ja painava syy. Samoin työnantajalla on aina oikeus valita pätevin työntekijä. Työnantajan on kuitenkin työntekijää valitessaan varmistettava, ettei ketään syrjitä. Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjityksi voivat joutua myös miehet sekä muun sukupuoliset. Lainsäädännössä on varmistettava, että kaikki vanhemmat voivat halutessaan hankkia lapsia joutumatta syrjityksi.

Edellä olevan perusteella on syytä ryhtyä seuraaviin lainsäädäntötoimiin:

- Lainsäädäntöä on täsmennettävä niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.
- Vuokratyö- ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoja tulee täsmentää silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, ja hyvitysvastuu ulottaa käyttäjäyritykseen.
- Perhevapaalta palaaville työntekijöille tulee taata ns. korotettu irtisanomissuoja.

Työaikajoustoja lisättävä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi

Mielestämme vapaaehtoisen osa-aikatyön käytettävyyttä olisi parannettava raportin 3.3. kohdassa esittämällämme tavalla. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt huomiota hallituksen eduskunnalle esittämiin vähäisiin joustoihin (TyVL 14/2021). Valiokunnan esittämän lisäksi lainsäädäntöä on muutettava niin, että työntekijällä on subjektiivinen oikeus määrääjäksi osa-aikatyöhön pikkulapsivaiheessa ja että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka osa-aikatyö käytännössä järjestetään.

Tasapainodirektiivin täytäntöönpano vietävä loppuun asti

Työryhmässä ei pyynnöstämme huolimatta ole selvitetty tarpeeksi huolellisesti työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoa. Seuraavien kohtien suhdetta Suomen lainsäädäntöön tulee tarkastella tarkemmin:

- Johdannon 25 kohta, jossa kannustetaan työntekijöitä ja työnantajia pitämään vapaaehtoisesti yhteyttä vapaan aikana. Työntekijöille olisi tiedotettava ylennysmenettelyistä.
- Johdannon 36 kohta, jonka mukaan työntekijöillä olisi mahdollisuus pyytää saada palata töihin tarvittaessa aiemmin, kun taustalla olevien olosuhteiden muuttuminen sitä edellyttää.
- Johdannon 37 kohta, jossa kannustetaan arvioimaan, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.
- Johdannon 51 kohta, jonka mukaan työmarkkinaosapuoli kannustetaan edistämään vapaaehtoisia sertifiointijärjestelmiä, joilla arvioidaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa työpaikalla.

Työsopimuslain 3 a, 5 ja 7 a §:n mukaan työntekijä voi keskeyttää perhevapaan perustellun syyän vuoksi. Lain esitöissä on asetettu keskeyttämiselle varsin tiukat rajat (HE 263/2010 vp, 3). Työsopimuslakia on syytä muuttaa direktiiviä vastaavaksi niin, että myös tietyt taloudelliset seikat oikeuttavat keskeyttämään vapaan.

Imetysmahdollisuus vahvistettava lainsäädännössä

Parhailaan eduskunnassa käsiteltävänä olevan perhevapaauudistuksen tarkoituksena on lisätä isien perhevapaiden käyttöä. Toteutuessaan tämä tarkoittaa sitä, että yhä useampi nainen palaa aikaisemmin töihin.

Lainsäädännössämme on monin paikoin turvattu raskaana olevien ja imettävien äitien oikeudet. Lainsäädännöstämme puuttuu kuitenkin selkeä säännös työntekijän oikeudesta imettää työaikana tai järjestää työaikansa joustavasti siten, että imettäminen on päivän aikana mahdollista. Tällainen säännös olisi tarpeellinen, koska imetyksen vaikutuksia lapsen terveyteen korostetaan ja osa äideistä siirtää työhön paluuta imetyksmahdollisuuden puuttumisen vuoksi. Säännös olisi tarpeellinen myös siksi, ettei äiti lopettaisi imettämistä sen takia, että hän palaa töihin. Säännös kannustaisi myös isiä jäämään perhevapaille, kun äitien imettämismahdollisuuden jatkuminen olisi turvattu. Lisäksi imettämismahdollisuuksien parantaminen helpottaisi vastaanottamaan lyhyitäkin töitä. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta sekä sosiaali- ja terveysvaliokunta ovat kiinnittäneet asiaan huomiota (TyVL 14/2021 vp. ja StVM 33/2021 vp.).

Helsingissä 7.12.2021

Tuuli Glantz

Anja Lahermaa

Anu-Tuija Lehto

Lotta Savinko

Liite 2: Työnantajapuolen täydentävä lausuma

7.12.2021

Työnantajapuolen näkemyksen mukaan työryhmän tekemä selvitystyö ja laadittu muistio täyttävät hallitusohjelmakirjausten mukaiset selvitykset. Työnantajat eivät pidä tarpeellisenä tai perusteltuna kaksinkertaista sääntelyä määräaikaisten työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Työnantajat eivät myöskään pidä palkansaajakeskusjärjestöjen työryhmässä ehdottamia lainsäädäntömuutoksia perusteltuina tai tarpeellisina. Tässä suhteessa työnantajapuoli yhtyy ministeriön kantaan, mutta haluaa täydentää perusteluja vielä seuraavasti.

Työryhmän tekemän selvitystyön kuluessa tai sen johdosta ei ole käynyt ilmi, että käytännössä ilmenisi sellaisia ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tarvittaisiin lainsäädännöllisiä toimia. Lainsäädäntö nykyisellään mahdollistaa työaikajoustot, joiden avulla työ- ja perhe-elämää voidaan yhdistää ottaen huomioon työntekijän toiveet. Erilaisia työntekijän toivomia joustoja arvioitaessa on otettava huomioon niiden vaikutukset työhön, töiden järjestelyyn ja sijaistarpeisiin sekä joustoista aiheutuvat kustannukset. Työpaikalla töitä ei ole aina mahdollista järjestellä yksittäisen työntekijän toiveiden mukaisesti. Perhevapaauudistus lisää joustomahdollisuuksia entisestään.

Määräaikaisten työntekijöiden suoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan on turvattu lainsäädännön tasolla tasa-arvolaisissa. Syrjinnän kaksinkertaisen sääntelyn ei arvioida vähentävän syrjintää. Lisäksi kaksinkertainen sääntely on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja sopii suomalaiseen järjestelmään huonosti.

Selvityksessä on tullut ilmi, että perhevapaita käyttäviin ei kohdistu esim. enemmän irtisanomisia tai työtehtävien muutoksia, kuin muihinkaan työntekijöihin. Selvityksessä mainittujen kyselytutkimusten osalta ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, minkä verran raskaus- tai perhevapaasyrjintää objektiivisesti arvioiden tapahtuu. Selvityksessä mainitut tilastoaineistot eivät myöskään tue oletusta tai väitettä siitä, että raskaus- tai perhevapaasyrjintä olisivat merkittävä ongelma Suomen työmarkkinoilla.

Syrjintäoletta on jo nykyisellään riittävän laaja ja sillä puututaan tilanteisiin, joissa syrjintää on aiheellista epäillä. Myös työsuhdeturva on jo nykyisellään korkealla tasolla ja ylittää paluusuojan osalta EU-sääntelyn minimivaatimukset. Työsuhdeturvan kiristäminen perhevapaalta palaavien työntekijöiden osalta johtaisi siihen, että muut työntekijät

asetettaisiin perhevapaita käyttäviä merkittävästi huonompaan asemaan, ja lisäksi sillä olisi negatiivinen vaikutus työllisyyteen sekä erityisesti naisten työmarkkina-asemaan.

Palkansaajat ovat esittäneet työryhmässä lukuisia lainsäädäntömuutoksia, jotka eivät kuulu työryhmän toimeksiannon piiriin. Muistiosta ilmenee hyvin myös ne vaikutukset ja haasteet, joita palkansaajakeskusjärjestöjen ehdottamista sääntelymuutoksista aiheutuisi ja perusteet sille, miksi ehdotetuille muutoksille ei ole perustetta tai tarvetta.

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK
Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT
Suomen Yrittäjät SY
Kirkon työmarkkinalaitos KiT

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-971-1

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi