

Asia: VN/16561/2024

Toimenpiteitä lapsitoiveiden tukemiseksi ja syntyvyyden kohentamiseksi - työryhmän muistio

Palautteen antajan palaute

2.1 Vahvistetaan väestöpolitiikan ja syntyvyyden koordinaatiota sekä tietopohjaa

-

2.2 Kuullaan nuorten näkemyksiä ja vahvistetaan yhteiskunnallista ymmärrystä syntyvyyskehityksestä ja lapsitoiveiden tukemisesta

-

3.1 Lisätään nuorten ja nuorten aikuisten hedelmällisyystietoisuutta

-

3.2 Vahvistetaan hedelmällisyysneuvontaa ja -palveluita

-

3.3 Hedelmöityshoidot

-

4.1 Tuetaan nuorten ja nuorten aikuisten mielenterveyttä

-

4.2 Tarjotaan suosituksia nuorten aikuisten ruutuajan määrään ja laatuun

-

4.3 Tarjotaan tukea nuorten aikuisten parisuhteisiin

-

5.1 Nostetaan koulutustasoa ja helpotetaan opiskelun ja vanhemmuuden yhteensovittamista

-

5.2 Vahvistetaan työllisyyttä sekä tasa-arvoa ja perheystävällisyyttä työelämässä

-

6.1 Vahvistetaan odottavien vanhempien, synnyttäneiden ja vauvaperheiden tukea

-

6.2 Kehitetään vanhemmuuden ja arjessa jaksamisen tuen palveluita

-

7.1 Huolehditaan lapsiperheiden etuuksien riittävästä tasosta ja selvitetään taloudellisia kannustimia lapsensaannin aikaistamiseksi

-

7.2 Seurataan ja kehitetään perhevapaiden ja lastenhoidon tukien järjestelmää

-

8 Muut huomiot ja mahdolliset ehdotukset lapsitoiveiden tukemiseksi ja syntyvyyden kohentamiseksi

Tasa-arvovaltuutettu kiittää lausuntopyyntöä ja toteaa tarkastelevansa väestöpoliittisen ohjelman valmistelutyöryhmän muistiota Toimenpiteitä lapsitoiveiden tukemiseksi ja syntyvyyden kohentamiseksi (Valtioneuvoston julkaisuja 2025:35) sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Väestöpoliittisen ohjelma valmistelutyöryhmän muistoon on koottu lähes 50 lyhyen ja pitkän tähtäimen toimenpidettä, joilla pyritään kohentamaan syntyvyyttä Suomessa.

Syntyvyyden alenemisesta ja syntyvyyteen vaikuttavista syistä

Valmisteluryhmän muistiossa on kuvattu kattavasti syntyvyyden alenemista ja syntyvyyteen vaikuttavia syitä.

Syntyvän ikäluokan koko on pienentynyt Suomessa noin kolmanneksella reilussa vuosikymmenessä. Vuonna 2024 Suomessa syntyi enää 43 711 lasta (Tilastokeskus 2024a), kun vuosina 2009–2010 lapsia syntyi yli 60 000 vuodessa.

Muistiossa todetaan yhdeksi syyksi syntyvyyden alenemiseen se, ettei lapsia toivota yhtä usein kuin aikaisemmin. Vaikka enemmistö suomalaisista haluaa vanhemmaksi, niin vapaaehtoisesti lapsettomien osuus on 2010-luvulla kasvanut. Muita syitä syntyvyyden alenemiseen ovat muun muassa se, etteivät lapsitoiveet välttämättä toteudu perheellistymisen lykkääntymisen seurauksena.

Muistiossa tuodaan esille tarve uusiin syntyvyyttä edistäviin politiikkatoimiin, joilla voidaan helpottaa perheellistymistä ja jotka tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Uusien toimien ohella on kuitenkin syytä pitää kiinni jo olemassa olevista syntyvyyttä edistävästä rakenteista, kuten kattavasta perhevapaajärjestelmästä, lapsen subjektiivisesta oikeudesta varhaiskasvatukseen, maksuttomasta perus- ja toisen asteen koulutuksesta, julkisesta terveydenhuollosta ja perheellistymiseen liittyvistä sosiaalietuuksista.

Keskeinen tekijä syntyvyyden edistämisestä liittyy kuitenkin erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseen ja sen estämiseen, eikä sitä saa unohtaa, kun halutaan edistää syntyvyyttä.

Työelämän tasa-arvossa riittää vielä parannettavaa

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaisissa kielletään eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Tästä huolimatta syrjintä raskauden ja perhevapaiden käyttämisen vuoksi on jatkunut vuosikymmeniä ja on edelleen merkittävä ongelma työelämässä. Myös väestöpoliittisen ohjelman valmisteluryhmän muistiossa todetaankin, että työelämän tasa-arvossa riittää parannettavaa esimerkiksi raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvän syrjinnän osalta.

Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvä syrjintä on huolestuttavan yleistä Suomessa. Raskaussyrjintä Suomessa selvityksen mukaan melkein joka toinen (44 %) raskaana olleista on kokenut raskaussyrjintää, siihen liittyvää pelkoa tai muita kielteisiä vaikutuksia (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20). Yleisimmin syrjintä ilmenee esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen uusimatta raskauden tai perhevapaiden käytön takia. Syrjintä voi ilmetä myös ongelmina työhön paluussa perhevapaan jälkeen, työhönotossa, koeaikapurkuina ja irtisanomisina sekä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa.

Väestöpoliittisen ohjelman valmistelutyöryhmän muistiossa mainitaan lyhyen aikavälin toimenpide-ehdotuksina Työelämän tasa-arvo- ja perhevapaat -työryhmän ehdotuksien toteuttaminen (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2025:15). Työelämän tasa-arvo- ja perhevapaat -työryhmän ehdotukset liittyvät muun muassa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työsuhdeturvan parantamiseen. Työryhmä ehdottaa, että tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan lisättäisiin sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita. Lisäksi 8 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi syrjintäperusteiden osalta niin, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä voidaan nykyistä paremmin tunnistaa pykälässä luetelluksi syrjintäperusteeksi. Lisäksi työryhmä ehdottaa tasa-arvolakia täsmennettäväksi siten, että työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraava yritys (käyttäjäyritys) ei saa vuokratyöntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijää muihin verrattuna epäedulliseen asemaan raskauden, vanhemmuuden tai

perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Näiden ehdotuksien toteuttaminen on hyvä alku, mutta näiden lisäksi tarvitaan myös muita toimenpiteitä. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tasa-arvolaissa syrjinnän kieltoa täsmennetään nykyistä oikeuskäytäntöä vastaavaksi niin, että lakiin kirjataan kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella, jos työ kuitenkin jatkuu sekä kielto rajata palvelussuhde perhevapaan alkuun.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on asiaryhmä, josta tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy kaikilla toimialoilla ja sektoreilla. Se vaikuttaa kielteisesti monin eri tavoin erityisesti naisten asemaan, mutta myös miehet kohtaavat perhevapaasyrjintää.

Tasa-arvolain syrjintää koskevia säännöksiä tulisi tarkastella nyt ehdotettua laaja-alaisemmin. Olisi hyvä selvittää esimerkiksi, miten tahattomasti lapsettomien asemaa voitaisiin parantaa työelämässä. Nykyiset palvelussuhdelait eivät esimerkiksi anna työntekijälle oikeutta poissaoloon hedelmöityshoitojen tai muun lapsiperheellistymiseen liittyvän käynnin vuoksi. Myöskään tasa-arvolain syrjintäsäännöksiä perusteella ei välttämättä pystytä puuttumaan tahattomasti lapsettomien, adoptio- tai sijaisperheiden kohtaamaan ”syrjintään” työpaikoilla.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäisevät toimet on lisäksi otettava yhdeksi tasa-arvopolitiikan painopisteeksi ja myös työmarkkinatoimijoiden agendalle. Erityisesti työnantajien ja työmarkkinatoimijoiden on ryhdyttävä tehokkaiisiin toimiin syrjinnän lopettamiseksi. Työpaikan tulee olla sellainen, että jokainen voi olla ilman pelkoa syrjinnästä. Erityisesti johtajat, esihenkilöt ja HR-työntekijät ovat avainasemassa sen varmistamisessa, ettei kukaan joudu syrjityksi. Tiedottamisen lisäksi he tarvitsevat koulutusta ja resursseja, jotta he pystyvät kohtelemaan työntekijöitä tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi.

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Tasa-arvolain 6 §:ssä säädetään jokaisen työnantajan velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Työnantajan tulee muun muassa helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 6 a – 6 c §:ssä säädetään toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman on sisällettävä muun muassa selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus, käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-

arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Työn ja perheen yhteensovittamisella voidaan edistää tasa-arvoa työpaikalla. Työpaikalla on hyvä pohtia laaja-alaisesti keinoja, joilla voidaan tukea erilaisia perhetilanteita. Työaikajärjestelyissä voidaan ottaa huomioon esimerkiksi, miten vuoroasuvien lasten ja vanhempien asemaa voitaisiin helpottaa tai miten kunnalliset palvelut mahdollistavat lasten päivähoidon tai lasten aamu- tai iltapäivähoidon vuorotyöntekijöille. Työpaikoilla tulisi muutoinkin keskustella enemmän erilaisten elämäntilanteiden huomioon ottamisesta. On hyvä muistaa, ettei jouston tarve ja ymmärrys erilaisista elämäntilanteisesta liity vain lapsiin ja perheellistyviin tai lapsia. Moni työkäinen haluaisi auttaa lapsiaan lastenhoidossa, mutta lainsäädäntö ei tarjoa mahdollisuutta poissaoloon työpaikalta tällä perusteella. Olisikin hyvä tarkastella mahdollisuuksia laajentaa esimerkiksi sairaan lapsen tilapäistä hoitovapaata isovanhempiin. Joissain tilanteissa voisi olla tärkeää mahdollisuus vanhempainvapaan siirtämiseen esimerkiksi isovanhemmalle.

Hiltunen Rainer
Tasa-arvovaltuutettu

Janas Pirkko
Tasa-arvovaltuutetun toimisto