

## **Kysymyksiä ja vastauksia:**

### **Raskaussyrjintä, raskauden ja perhevapaan vaikutus määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen, perhevapaalta palaavien työsuhteturvan parantaminen**

#### **1. Miksi tämä asia on tärkeä?**

Lainsäädännössä on jo pitkään kielletty syrjintä raskauden tai perhevapaan takia, mutta siitä huolimatta se on käytännössä työelämässä liian yleinen ongelma. Lainsäädäntöä pitää täsmentää niin, että se myös käytännössä turvaa jokaiselle vanhemmalle syrjimättömyyden raskauden tai perhevapaan takia. Jokaisella on oltava mahdollisuus osallistua työelämään ja hankkia perhe. Ne eivät saa olla toisiaan poissulkevia.

Suomessa naiset ja miehet osallistuvat lähes yhtä paljon työelämään, mutta yhä edelleen naiset käyttävät valtaosan perhevapaista – varsinkin pitkistä perhevapaista. Tällä on useita negatiivisia vaikutuksia naisten työmarkkina-asemaan sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Nuorten naisten voi olla vaikea saada toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Tilastokeskuksen 2019 selvityksen mukaan 19 %:a naispalkansaajista ja 13 %:a miespalkansaajien oli määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä on merkittävä ero sukupuolten välillä.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomusten mukaan jopa puolet työelämää koskevista yhteydenotoista koskee raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Eriten yhteydenottoja tulee tilanteista, joissa syrjintäepäily koskee määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättämistä raskauden tultua ilmi tai henkilön ilmoittaneen jäävänsä perhevapaalle.

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei kuitenkaan koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua niin naiset kuin miehetkin perhevapaiden käyttämisen takia. Lainsäädännössä pitää varmistaa, että kaikki vanhemmat voivat hankkia lapsia joutumatta syrjityksi – myös riippumatta perhemuodosta. Monimuotoisia perheitä on kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti riippumatta siitä onko lapsi biologinen, hedelmöityshoidon kautta hankittu tai adoptoitu taikka vanhempien sukupuolesta tai mistään muustakaan riippumatta.

#### **2. Kuinka nykyinen hallitus on sitoutunut edistämään työn ja perheen tasapainottamista?**

Sanna Marinin hallitusohjelmaan on kirjattu, että hallitus tavoittelee Suomen nostamista tasa-arvon kärkimaaksi. Tämä on erittäin kannatettava tavoite, mutta sen toteutuminen vaatii käytännön toimenpiteitä. Hallitusohjelmaan on myös kirjattu, että erityisesti on kiinnitettävä huomiota työelämän ja perheiden tasa-arvon parantamiseen. Tässä toteuttamiskeinona se, että ehkäistään raskaussyrjintää, täsmennetään lainsäädäntöä niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen ja että selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhteturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella tarvittaviin lainsäädäntö- ja muihin toimiin.

Hallitusohjelmakirjaus on erittäin selkeä ja velvoittava. Hallituksen on lunastettava lupauksensa. Kirjaus ei saa jäädä vain kirjaukseksi, vaan se on toteutettava myös käytännössä ja on tehtävä tarvittavat lainsäädäntömuutokset.

#### **3. Miksi syrjintää kokeneet eivät vie asiaa eteenpäin?**

Kohdatessaan raskaus- tai perhevapaasyrjintätilanteen työpaikalla, henkilö ei välttämättä halua viedä asiaa eteenpäin oikeusprosessiin, koska se voisi kestää useampia vuosia ja olla kuormittavaa sekä henkisesti että myös taloudellisesti. Lisäksi henkilö voi pelätä, että asian eteenpäin vieminen voisi olla

hänelle haitaksi ja olla esteenä tulevan työpaikan löytämisessä. Tämä on inhimillisesti ajatellen ymmärrettävää, mutta myös vaikeuttaa ongelman poistamista suomalaisesta työelämästä.

#### **4. Mitä on raskaussyrjintä**

Raskaussyrjintä on sitkeä syrjinnän muoto ja tasa-arvo-ongelma. Raskaussyrjintä ilmenee useimmin määräaikaisen palvelussuhteen keston rajoittamisena: kun määräaikainen työntekijä ilmoittaa raskaudestaan, ei uutta työsopimusta enää tehdä. Usein työsopimus tehdään päättymään samaan aikaan, kuin äitiysloma alkaa, jotta työnantaja välttyisi äitiysvapaan palkan ja siihen liittyvien muiden velvoitteiden maksamiselta. Raskaussyrjintää esiintyy laajasti koulutustaustasta ja ammattialasta riippumatta.

Lainsäädännön avulla tulisikin nimenomaisesti täsmentää sitä, että raskaus ja perhevapaan käyttäminen eivät ole perusteltuja syitä olla tekemättä tai jatkamatta määräaikaista työsopimusta.

#### **5. Mitä on perhevapaasyrjintä**

Perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat työelämässä parempaa suojaa kuin nykyisin, sillä voimassa oleva lainsäädäntö (työsopimuslaki sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki) ei suojaa perhevapaalta töihin palaajia riittävän hyvin.

Perhevapaasyrjintää kohtaavat pääosin naiset, mutta sitä mukaan kuin miesten perhevapaat lisääntyvät ja pitenevät, myös miesten perhevapaasyrjintä on lisääntynyt. Palatessa perhevapailta ongelmia aiheutuu mm. siitä, että työtehtävät tai toimi on kadonnut. Työtehtävät ovat organisaatiomuutoksen vuoksi muuttuneet, perhevapaan aikana on työpaikalla käyty yhteistoimintamenettely tai työtehtävät ovat jaettu muille. Työtä ei ole ja palaaja irtisanotaan. Työtehtävät ovat muuttuneet ja palaajalle tarjotaan aikaisemmasta ja työsopimuslain vastaisesti selkeästi toisenlaisia tehtäviä, jotka ovat joko vaativuudeltaan aikaisempaa vähemmän vaativia, ansiotasoltaan pienempiä tai tarjotaan vakituisen työsuhteen tilalle määräaikaista työsuhdetta. Sijainen on palkattu vakituisen työsuhteeseen toimenhaltijan tilalle. Seurauksia on mm. se, että töihin paluuta siirretään epävarman tilanteen vuoksi, perhevapaalta palaava jää työvoimaresurssiksi, palaaja irtisanoutuu töiden puutteen vuoksi, palaajalle tarjotaan päättösopimusta tai hänet irtisanotaan.

Vanhempainvapaalta paluun jälkisuojalla haetaan ohjausvaikutusta perhevapailta palaajien huomioimiseksi henkilöstösuunnittelussa sekä riittävää aikaa muiden työsopimusta vastaavien tehtävien etsimiseen, jos paluu aikaisempaan työhön on aidosti mahdotonta.

Perhevapaalta palaaville työntekijöille tulee taata korotettu irtisanomissuoja, jonka pituus on suhteutettu perhevapaan pituuteen. Tällöinkin irtisanominen olisi mahdollista laillisin perustein. Pelkät suositukset eivät ole riittäviä asian korjaamiseksi tai ongelman vähentämiseksi.