

Glantz, Kirvesniemi

5.3.2025

Eriävä mielipide Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraporttiin

Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän toimeksiantona oli Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaisesti kohdistaa raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn tehokkaampia keinoja. Lisäksi työryhmän tehtävänä oli selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi, seurata perhevapaaudistuksen tuloksia, jatkaa työtä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen puolesta sekä edistää isien perhevapaiden käyttöä.

Raskauteen ja perhevapaisiin perustuvaa syrjintää esiintyy useimmiten epätyypillisiin työsuhteisiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä tilanteissa. Samanaikaisesti työryhmätyön aikana Orpon hallituksen hallitusohjelman työainsäädäntöhankkeiden puitteissa mahdollistetaan määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perustetta vuoden ajaksi sekä heikennetään henkilöperusteista irtisanomissuojaa. Molemmat lainsäädäntöhankkeet johtavat todennäköisesti raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän lisääntymiseen työmarkkinoilla ja heikentävät selvästi raskaana ja perhevapaita käyttävien asemaa työmarkkinoilla. Tiedossa ei ole sellaisia tehokkaita oikeudellisia keinoja, joilla sääntelyhankkeiden kielteisiä vaikutuksia raskauteen ja perhevapaisiin liittyvään syrjintään voitaisiin tosiasiansa torjua.

Vaikka työryhmä on työskennellyt toimeksiantonsa mukaisesti ja pyrkinyt löytämään keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi, hallitusohjelman vaikutukset kokonaisuutena heikentävät raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa. Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraportissa esitetyt toimet ovat pääosin kosmeettisia, eivätkä johda raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että työryhmän loppuraportissa esitetyjä toimia tulisi edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella.

Eriävän mielipiteen keskeiset huomiot:

- Työryhmän loppuraportissa esitetyt toimenpiteet ovat osin oikean suuntaisia, mutta riittämättömiä parantamaan sisällöllisesti ristiriitaisen hallitusohjelman kokonaisvaikutuksia positiivisiksi.
- Perhevapaaudistus on vaikuttanut positiivisesti hoitovastuun jakautumiseen perheissä (Ks. esim. Kelan [tiedote](#) perhevapaaudistuksen tuloksista 7.11.2024), mutta sen kokonaisvaikutuksia on vielä aikaista arvioida. SAK ja STTK pitävät kuitenkin kannatettavana laajan selvityksen laatimista erityisesti lasten hoitotukijärjestelmästä.
- Palkansaajakeskusjärjestöt eivät näe merkittäviä muutostarpeita nykyisessä korvauskäytännössä, jolla vanhemmuuden kustannuksia korvataan työnantajalle. Työryhmän ehdottama perhevapaakorvauksen jatkoselvittäminen on kuitenkin kannatettavaa.

Glantz, Kirvesniemi

5.3.2025

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on todellinen ongelma Suomessa

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä ongelma työelämässä ja ilmiö on ollut tiedossa jo useamman vuosikymmenen ajan. Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina, työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhte-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolesta riippumatta perhevapaiden käyttämisen takia. Ongelmana on, että yksittäisen työntekijän on hankala puuttua asiaan ja viedä edes selkeitä syrjintätapauksia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas prosessi niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös työsuhteen päättymisen ja mainemenetyksen pelko voi estää kanteen nostamisen.

Työryhmän toimikauden aikana toteutettu Tilastokeskuksen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä alleviivaa ilmiön laajuutta. Tutkimusten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva.

Ajoittain raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä keskusteltaessa todetaan, että ilmiö ei olisi niin laaja kuin uskotaan, sillä asiasta ei ole määrällisesti kovin montaa tuomioistuimen ratkaisua tai tasa-arvovaltuutetun virallista lausuntoa. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan viranomaisten käsiteltäväksi saatetaan ainoastaan hyvin pieni osuus kaikista syrjintätilanteista. Syynä tutkimusten mukaan on useimmiten se, että ilmoituksen ei koeta johtavan mihinkään. Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, että ei vienyttä asiaa lainkaan eteenpäin. Työsuojeluviranomaiselle tai tasa-arvo-valtuutetulle syrjinnästä kerrottiin ainoastaan hyvin harvoin.

Tilastokeskuksen selvityksen tulokset korostavat ennen kaikkea tarvetta kitkeä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämästä nykyistä tehokkaammin keinoin. Raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän asemaa ja oikeuksia on turvattava nykyistä tehokkaammin lainsäädännöllä. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat ehdottaneet työryhmän toimikauden aikana useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi, joista pääosaa ei kuitenkaan esitetä edistettäväksi (loppuraportin s. 51–52). Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tätä erittäin valitettavana ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta, haitallisesta ja laajasta ilmiöstä on kyse.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää entisestään lisäävät lainsäädäntöhankkeet

Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan ”*Erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.*” Kirjauksesta huolimatta hallitusohjelma sisältää useita kohtia, jotka ovat ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Näistä esimerkkejä ovat määräaikaisten työsuhteen jatkaminen vuodeksi ilman erityistä

Glantz, Kirvesniemi

5.3.2025

perustetta ja irtisanomiskynnyksen heikentäminen. Näillä muutoksilla tehtäisiin jatkossa entistä helpommaksi syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella.

Työryhmän loppuraportissa esitetään, että ”vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävässä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä”. Tehokkaita tapoja estää syrjintää työsuhdeturvaa heikennettäessä ei ole tähän mennessä pystytty löytämään. Työsopimuslain muutoksesta perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen mahdollistamiseksi tulee syrjintäriskin ilmeisyyden vuoksi luopua kokonaan. Jos maan hallitus haluaa tosiasiallisesti kitkeä syrjintää, sen ei pitäisi toteuttaa toimia, jotka erittäin todennäköisesti nimenomaan lisäävät sitä.

Yllä todettu koskee myös työ- ja elinkeinoministeriön lakihanketta, jossa henkilöperusteista irtisanomiskynnystä ollaan madaltamassa. Lakimuutoksen seurauksena riski raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä kasvaa, jos työnantajalle annetaan mahdollisuus vedota entistä helpommin irtisanomisperusteena johonkin muuhun kuin tosiasialliseen työsuhteen päättymisen perusteeseen, eli työntekijän raskauteen tai perhevapaaseen. Myös tästä hankkeesta tulee syrjintäriskin vuoksi luopua.

Lisäksi on syytä ottaa huomioon, että monilla miesvaltaisilla aloilla irtisanomissuojasta on säädetty työehtosopimuksissa jo vanhastaan. Siksi on mahdollista, että tulevaisuudessa työsuhdeturvaa heikentämistä koskevien lainsäädäntöhankkeiden vaikutukset kohdistuvat erityisesti naisvaltaisille aloille. Tämä voi heikentää entisestään erityisesti synnytysikäisten naisten asemaa työmarkkinoilla.

Tehokkaammat keinot raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumiseksi

SAK ja STTK katsovat, että työryhmän loppuraportissa esitettävät lainsäädäntöehdotukset, ovat enimmäkseen kosmeettisia eivätkä ole missään nimessä riittäviä vähentämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Loppuraportissa esitetyistä lainsäädäntöehdotuksista oikeansuuntaisia ja kannatettavia ovat kanneaikojen pidentäminen työhönotossa sekä käyttäjäyrityksen saattaminen selkeämmin tasa-arvolain hyvitysvastuun piiriin. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat työryhmätyön aikana ehdottaneet tasa-arvolain kanneaikojen yhdenmukaistamista säätämällä kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika. Näkemys perustuu parhaillaan käynnissä olevan palkka-avoimuusdirektiivin myötä mahdollisesti tulevaan kanneikamääräykseen, joka edellyttää vähintään kolmen vuoden kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa. Tämän vuoksi kanneajan pidentäminen työhönotossa kahteen vuoteen ei täysin vastaa palkansaajakeskusjärjestöjen esityksiä tasa-arvolain muutostarpeista kanneaikojen osalta.

Kanneaikojen ja käyttäjäyrityksen hyvitysvastuun korjaaminen eivät tuo tarpeeksi suurta muutosta nykytilaan eikä ne yksinään ratkaise keskeisimpiä syrjintään liittyviä ongelma-alueita. Esimerkiksi vuokratyötä käytetään kohtuullisen vähän työmarkkinoilla, joten asian korjaaminen on vain yksi haara syrjintään liittyvässä problematiikassa.

Glantz, Kirvesniemi

5.3.2025

Lisäksi ehdotus kanneajan katkaisevasta vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi jää puutteelliseksi, mikäli lautakunnan rooli työelämäasioissa säilyy nykyisellään. Tällä hetkellä, ainoastaan rajattu joukko voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia, jolloin ehdotetun muutoksen vaikutukset jäävät olemattomiin, ellei lautakunnan toimintaa muuteta tältä osin.

SAK ja STTK pitävät valitettavana, että määräaikaisten työsuhteiden osalta työryhmän loppuraportissa ei ehdoteta yhteisesti muuta kuin selvennyksiä laissa käytettyihin sanamuotoihin. Korjaus ei ole missään määrin riittävä varsinkaan, kun tiedossa on, että nimenomaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy paljon ongelmia ja samanaikaisesti määräaikaisuuksiin ollaan tekemässä merkittäviä heikennyksiä.

Yllä kerrottujen muutosehdotusten lisäksi ja tarkentaen yllä sanottua ehdotusta määräaikaisuuksiin liittyen loppuraportissa esitetään seuraavia täsmennyksiä tasa-arvolakiin:

- määräaikaisia työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä todetaan sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita (lisäys 8 § 1 momentin 2 kohtaan)
- tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaa säännöstä täsmennetään syrjintäperusteiden osalta niin, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä voidaan nykyistä paremmin tunnistaa pykälässä luetelluksi syrjintäperusteeksi

Nämä esitykset ovat lähinnä lainsäädännön sisältöä selkiyttäviä teknisluonteisia muutoksia. SAK ja STTK pitävät ehdotuksia kuitenkin kannatettavina.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnällä on yhteys myös syntyvyyteen

Syntyvyys on Suomessa laskenut odotettua nopeammin tällä vuosikymmenellä. Äidiksi tuloikä on noussut yli 30 ikävuoteen ja lapsettomien osuus on kasvanut nopeasti. Myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnällä voi olla vaikutusta syntyvyyden laskuun. Mikäli työelämässä pystyttäisiin vahvistamaan positiivista mielikuvaa raskaudesta ja perhevapaiden käyttämisestä, tällä voisi olla positiivisia vaikutuksia myös syntyvyyteen. SAK ja STTK korostavat, että raskaus- ja perhevapaasyrjintään tulee kohdentaa tulevaisuudessa tehokkaampia keinoja kuin mitä työryhmän loppuraportissa ehdotetaan.

Tuuli Glantz, sosiaalipoliittinen asiantuntija, SAK
Ville Kirvesniemi, juristi, STTK