

7.12.2021

## 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 työsuhteturvan 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 nimellisesti sovittu lainsäädännön täsmennyksestä, työ- ja elinkeinoministeriö on asettamis päätöksen vastaisesti tullut siihen tulokseen, ettei täsmennyminen ole tarpeellista. Ministeriö on myös katsonut, ettei selvitystä perhevapaalta palaavien työsuhteturvan selvittämiseksi 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 liittyessään 9 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 työsuhteturva**

#### SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry  
Pitkänsilänranta 3, 00530 Helsinki  
PL 157, 00531 Helsinki  
vaihde 020 774 000  
[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

#### AKAVA

Akava ry  
Rautatieläisenkatu 6  
00520 Helsinki  
[www.akava.fi](http://www.akava.fi)

#### STTK

STTK ry  
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki  
PL 421, 00101 Helsinki  
[www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)

7.12.2021

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 täsmentämisesitys olisi tullut tehdä. Kaksinkertainen lainsäädäntö ei ole poikkeuksellista Suomen lainsäädännössä. Perhevapaalta tulevan suojaa olisi tullut selvittää hallitusohjelmassa sovitulla 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.
- Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa tulee täsmentää silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, ja hyvitysvas-  
tuu 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.

7.12.2021

**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 syyn 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**

Parhaillaan 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 imetysmahdollisuuden 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 terveystieteiden valiokunta ovat kiinnittäneet asiaan huomiota (TyVL 14/2021 vp. ja StVM 33/2021 vp.).

7.12.2021

Helsingissä 7.12.2021

Tuuli Glantz

Anja Lahermaa

Anu-Tuija Lehto

Lotta Savinko