

# Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu  
Työ ja yrittäjyys  
21/2014



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# Työhönpaluuta perhevapaaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Työhönpaluu perhevapaan jälkeen -työryhmä Puheenjohtaja: Seija Jalkanen Sihteeri: Sami Teräväinen	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> Toukokuu 2014  <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy  <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 20.5.2013
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b>  Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2013 työryhmän selvittämään perhevapaalta työhönpaluuseen liittyviä kysymyksiä. Työryhmän muistiossa selvitetään millä tavalla lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavien oikeudet. Muistiossa käsitellään työsopimuslain irtisanomissuojaa ja työhönpaluuta koskevia säännöksiä sekä tasa-arvolain syrjinnän kieltäviä säännöksiä ja säännösten taustalla olevaa EU-lainsäädäntöä. Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen tarkastellaan myös kotimaisen ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa. Lisäksi muistiossa selvitetään miten perhevapaasiin liittyvien oikeuksien rikkomisen johdosta epäedullisempaa kohtelua kohdanneen oikeussuoja toteutuu. Työryhmä tarkasteli perhevapaiden käyttöä koskevia tilastotietoja. Lisäksi työryhmässä selvitettiin perhevapaita käyttävien työmarkkina-asemaa, erityisesti perhevapaita käyttävien lukumääriä ja alle 3-vuotiaiden lasten äitien toimintaa. Työryhmä on tarkastellut työhönpaluuta edistäviä keinoja sekä työhönpaluusta aiheutuvia haasteita työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta. Työryhmässä on selvitetty valvontaviranviraanomaisten valvontakäytäntöä sekä kartoitettu yritysten ja organisaatioiden työhönpaluuseen liittyviä käytäntöjä. Lisäksi työryhmä on arvioinut osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehtoaa koskevaa säännöstä.	
Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilöt: Työelämä- ja markkinaosasto/Seija Jalkanen, puh. 029 50 48952 ja Sami Teräväinen, puh. 029 50 60088	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> työoikeus, työsopimuslaki, tasa-arvolaki, perhevapaat	
<b>Painettu julkaisu   Inbunden publikation   Printed publication</b> <b>ISSN</b>	<b>Verkkajulkaisu   Nätpublikation   Web publication</b> <b>ISSN</b> 1797-3562
<b>ISBN</b>	<b>ISBN</b> 978-952-227-857-9
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 80	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

## Työ- ja elinkeinoministeriölle

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2013 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää perhevapaalta työhön palaavien oikeuksia. Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi 30.11.2013 mennessä, mutta työ- ja elinkeinoministeriö jatkoi sen määräaikaan 30.4.2014 saakka.

Toimeksiantonsa mukaan työryhmän tehtävänä oli selvittää ja arvioida miten lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavien oikeudet, vahvistaa työhön paluun tukemista osana työurien pidentämistä, työssä jaksamista ja työn tuottavuutta sekä valmistella mahdolliset säädösmuutokset.

Työryhmän puheenjohtajajana toimi vanhempi hallitussihteeri Seija Jalkanen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmän jäseniksi nimettiin neuvotteleva virkamies Pekka Humalto sosiaali- ja terveysministeriöstä, neuvotteleva virkamies Päivi Yli-Pietilä sosiaali- ja terveysministeriöstä, työmarkkina-asiantuntija Timo Moilanen, muutos 1.12.2013 lukien työmarkkina-asiantuntija Pilvi Pellikka valtion työmarkkinalaitoksesta, asiantuntija Mika Kärkkäinen Elinkeinoelämän keskusliitosta, työmarkkinalakimies Anne Kiiski Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, lainopillinen asiamies Atte Rytönen Suomen Yrittäjät ry:stä, lakimies Anu-Tuija Lehto Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Minna Tanska Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Heli Ahokas Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä ja johtava lakimies Esa Schön AKAVA ry:stä/ TRAL ry, jonka sijaan työryhmässä toimi edunvalvontajohtaja Lotta Savinko AKAVA ry:stä/SEFE. Työryhmässä on toiminut asiantuntijana työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki Kirkon työmarkkinalaitokselta. Työryhmän sihteerinä toimi ylitarkastaja Sami Teräväinen työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Työryhmä kokoontui toimikautensa aikana 11 kertaa.

Saatuana työnsä valmiiksi työryhmä luovuttaa muistionsa työ- ja elinkeinoministeriölle.

Helsingissä 30 päivänä huhtikuuta 2014

Seija Jalakanen

Pekka Humalto

Päivi Yli-Pietilä

Pilvi Pellikka

Mika Kärkkäinen

Anne Kiiski

Atte Rytönen

Anu-Tuija Lehto

Minna Tanska

Heli Ahokas

Lotta Savinko

Sami Teräväinen

# Sisältö

Työ- ja elinkeinoministeriölle.....	5
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>9</b>
<b>2 Työryhmän toimeksianto.....</b>	<b>11</b>
<b>3 Työn rajaukset.....</b>	<b>12</b>
<b>4 Asiantuntijakuulemiset.....</b>	<b>13</b>
<b>5 Tilastotietoja.....</b>	<b>14</b>
<b>6 Perhevapaita ja työhönpaluuta koskevat säädökset.....</b>	<b>21</b>
6.1 Yleisesti.....	21
6.2 Valtion, kunnan ja kirkon virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevat säännökset.....	22
6.3 Perhevapaalta työhönpaluu työsopimuslain mukaan.....	22
6.4 Irtisanomissuoja.....	26
6.5 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö ja tasa-arvon edistäminen työelämässä.....	30
6.6 Jaetun todistustaakan periaate ja syrjintää koskevan riita-asian käsittely.....	33
6.7 Valvontaviranomaisten näkökulma.....	35
6.8 Työsyrjintä rikoksena.....	37
6.9 Sovinto.....	38
6.10 Työhönpaluuseen perhevapaan jälkeen liittyvä EU-lainsäädäntö.....	39
6.11 EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä.....	40
6.12 Työhönpaluuoikeus Ruotsissa.....	43
<b>7 Työsopimuslain ja tasa-arvolain säännösten arviointia.....</b>	<b>46</b>
<b>8 Osittaiseen hoitovapaaseen liittyvä työssäoloaikaehto.....</b>	<b>49</b>
8.1 Työssäoloaikaehto.....	49
8.2 Säännöksen arviointia.....	51
<b>9 Perhevapaalta työhönpaluu ja määräaikaiset työsuhteet.....</b>	<b>52</b>
9.1 Määräaikainen työsuhde ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus... .....	52
9.2 Määräaikaisista työsuhteista ja perhevapaista aiheutuvien haasteiden yhteensovittaminen työmarkkinoilla.....	54
<b>10 Työhönpaluun haasteita.....</b>	<b>56</b>
<b>11 Työhönpaluun edistäminen.....</b>	<b>58</b>
11.1 Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviksi käytännöiksi.....	58
11.2 Ennakointi.....	59
11.3 Yhteydenpito työpaikkaan.....	60
11.4 Perehdytys.....	61

11.5 Työaikajoustopot.....	62
11.6 Etätö.....	62
11.7 Hyvät käytännöt .....	62
11.8 Perhevapaat ja työhönpaluu tutkimusaineiston valossa.....	63
<b>12 Kokemuksia työpaikoilta .....</b>	<b>65</b>
<b>13 Johtopäätökset.....</b>	<b>70</b>
<b>Lähteet.....</b>	<b>73</b>
<b>Liite 1 Eriävä mielipide .....</b>	<b>76</b>
<b>Liite 2 Työnantajapuolen täydentävä lausuma .....</b>	<b>78</b>

# 1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2013 kolmikantaisen työryhmän selvittämään perhevapaalta työhön palaavien oikeuksia toimikaudeksi 20.5.2013–30.11.2013. Toimikautta jatkettiin huhtikuun 2014 loppuun.

Hallituksen tavoitteena on parantaa perheen ja työn yhteensovittamista. Perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyen Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa on useita kirjauksia, joiden tarkoituksena on joustavoittaa ja helpottaa paluuta työelämään perhevapaiden jälkeen.

Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä selvitettiin ja arvioitiin hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti 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.

Hallitusohjelman muut kirjaukset koskevat sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alaa.

Hallitusohjelman mukaan vanhempien osa-aikatyön mahdollisuuksia lisätään. Vuoden 2014 alusta tuli voimaan laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta (975/2013), jolla alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmille maksettava osittainen hoitoraha on korvattu uudella joustavalla hoitorahalla. Lakimuutoksen tarkoituksena on lisätä työnteon kannustavuutta. Osa-aikatyö voi parantaa naisten palaamista ja kiinnittymistä työmarkkinoille työelämästä poissaoloon verrattuna. Tarkoituksena on lisätä pienten lasten vanhempien osa-aikatyön mahdollisuuksia ja edistää kotihoidon tukea saavien siirtymistä työelämään. Joustava hoitoraha parantaa työelämän ja perheen yhteensovittamista, lyhentää koko-aikaisia työstä poissaolojaksoja sekä kannustaa molempia vanhempia lastenhoidon jakamiseen.

Hallituksen rakennepoliittisella ohjelmalla 29.8.2013 talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi pyritään poistamaan Suomen julkisen talouden kestävyysvaje ja siten turvaamaan julkisten palvelujen ja etuuksien rahoitus. Rakennepoliittiseen ohjelmaan sisältyy kirjaus työurien katkosten heikentävästä vaikutuksesta työntekijän asemaan työmarkkinoilla. Rakennepoliittisen ohjelman kohdan 1.11 (Vanhemmuuden kustannusten tasaus) mukaisesti on selvitetty vanhemmuuden kustannusten tasaamisen eri mallien vaihtoehdot ja niiden kustannukset.

Yhtenä toimenpiteenä äitien saamiseksi työmarkkinoille nopeammin hallitus esittää rakennepoliittisen ohjelman kohdan 1.9. mukaisesti syksyllä 2014 kotihoidon tuen kohdentamista puoliksi molemmille vanhemmille (voimaantulo vuonna 2015). Tavoitteena on edistää naisten työllisyyttä, lyhentää heidän urakatkojaan, parantaa heidän ura- ja palkkakehitystään sekä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon



toteutumista työmarkkinoilla ja perhe-elämässä. Toimenpide ei vaikuta työntekijöiden hoitovapaoikeuteen, vaan kysymys on ainoastaan lasten kotihoidon tuen saantiedellytyksiin tehtävästä muutoksesta.

Kotihoidon tuki on lähtökohtaisesti sukupuolineutraali perhepoliittinen tulonsiirto. Nykyisellään se kuitenkin näyttää kannustavan perheissä perinteiseen työnjakoon lastenhoidon ja ansiotyön välillä. Viimeisten kahden vuosikymmenen aikana perinteinen työnjako perheissä on vain vahvistunut, kun äitien lastenhoitajaksot ovat pidentyneet. Perhevapaista johtuvat pitkät katkokset työurien keskellä heikentävät tutkimusten mukaan äitien palkka- ja urakehitystä. Tällä on vaikutuksia myös naisten työeläkekertymään. Kotihoidon tuen euromäärää tai kestoa ei leikata. Vanhemmat voivat edelleen hoitaa lapsiaan kotona ja saada kotihoidon tukea, kunnes nuorin lapsi täyttää kolme vuotta. Tukea on kuitenkin mahdollista saada koko ajalle vain, jos kumpikin vanhempi hoitaa alle kolmevuotiasta lasta vuorollaan samanpituisen ajan. Käytännössä toimenpide tulee nopeuttamaan äitien työhön paluuta hoitovapaalta. Kotihoidon tuen saajia oli vuonna 2012 noin 116 000. Heistä noin 94,5 % oli naisia ja 5,5 % miehiä.

Hallitusohjelmassa todetaan, että toimiva perheen ja työn yhteensovittaminen on jatkossa yhä enemmän yritysten kilpailuetu. Hallitus edistää yhdessä työelämän osapuolten kanssa hyviin käytäntöihin perustuvia toimintatapoja, joilla työpaikoista tehdään nykyistä perheystävällisempiä

Lisäksi sosiaali- ja terveystieteissä käynnistettiin keväällä 2014 Työ ja perhe-elämä -ohjelma, joka kerää ja levittää tietoa työn ja perheen yhteensovittamisen keinoista työpaikkojen käyttöön. Keinot ja hyvät käytännöt kerätään sekä tehdyistä tutkimuksista että työpaikoilta. Ohjelmassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisella tarkoitetaan sekä omien lasten että ikääntyvien vanhempien tai muiden omaisten hoitamisen yhdistämistä työssä käymiseen.

Myös työmarkkinakeskusjärjestöt kannustavat kaikkia suomalaisia työpaikkoja edistämään työn ja perhe-elämän tasapainoa. Perhevapaiden ja -vastuiden nykyistä tasaisempi jakautuminen hyödyttäisi kaikkia: työnantajia, äitejä, isiä ja lapsia sekä suomalaista yhteiskuntaa. On tärkeää edistää perhevapaita käyttävien sitoutumista työhön ja parantaa vuorovaikutusta työpaikan ja perhevapaita käyttävän työntekijän välillä. Näin edistetään myös sujuvaa paluuta takaisin työpaikalle. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työmarkkinajärjestöt antoivat 18.11.2013 suosituksen, että kaikilla työpaikoilla käydään läpi työn ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä, päätetään kullekin työpaikalle parhaiten sopivista pelisäännöistä ja otetaan ne käyttöön.

## 2 Työryhmän toimeksianto

Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän tehtävänä oli selvittää ja arvioida miten lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavien oikeudet, vahvistaa työhön paluun tukemista osana työurien pidentämistä, työssä jaksamista ja työn tuottavuutta. Työryhmän tehtävänä oli valmistella mahdolliset säädösmuutokset.

Hallitusohjelma kannustaa nopeaan palaamiseen, työryhmän tavoitteena oli selvittää onko nykyinen lainsäädäntö riittävän kannustava ja toisaalta, turvaako nyky-lainsäädäntö riittävästi perhevapaalta palaavan asemaa.

## 3 Työn rajaukset

Työryhmän työ kohdistui työsopimuslain työhönpaluuoikeutta ja tehostettua irtisanomissuojaa sekä tasa-arvolain syrjinnän kieltäviä säännöksiä työelämässä koskevien säännösten arviointiin.

Työryhmän toimeksianto koski työhön palaavan työntekijän jälkisuojaa. Miten työntekijän työsuhdeturva toteutuu työhön palattaessa perhevapaan jälkeen.

Työryhmässä käsiteltiin myös osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehto. Kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämiseksi perustettu työryhmä ei raportissaan käsitellyt työsopimuslakiin liittyviä kysymyksiä. Uusi joustava hoitoraha kannustaa työntekoon osa-aikaisesti. Osittaista hoitovapaata ei voi aloittaa uuden työsuhteen alkaessa. Tästä syystä arvioitiin osittaisen hoitovapaan kuuden kuukauden työsuhteen kestoa koskevaa ehtoa.

Työryhmässä tarkasteltiin myös perhevapaalta työhön palaavan työmarkkina-asemaa sekä sijaisena olevien määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä.

Työryhmän työn puitteissa on käsitelty ainoastaan rajoitetusti valtion virkamiehiä sekä kunnan ja kirkon viranhaltijoita koskevia säännöksiä.

## 4 Asiantuntijakuulemiset

Työryhmä on kuullut selvitystyön aikana asiantuntijoita seuraavasti:

- Sukupuolisyrrjintää koskevasta valvontavalvontakäytännöstä, erityisesti syrjinnästä raskauden ja perhevapaiden perusteella, tasa-arvovaltuutettu *Pirkko Mäkinen*,
- Työsopimuslain, yhdenvertaisuuslain ja rikoslain syrjintäkieltoa työelämässä koskevien säännösten valvonnasta ylitarkastaja *Jenny Rintala*, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue,
- Perhevapaat ja työhön paluu tilastoissa: erikoistutkija *Anna Pärnänen* ja, erityisesti määräaikaisen työn ja perheellistymisen osalta erikoistutkija *Hanna Sutela*, molemmat Tilastokeskuksesta sekä erikoistutkija *Johanna Lammi-Taskula* ja, erityisesti äitien työmarkkina-aseman ja työhönpaluun osalta tutkija *Johanna Närvi*, molemmat Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta,
- Sukupuolisyrrjinnän kielloista väitöskirjansa ”Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana” perusteella viskaali *Outi Anttila* Helsingin hovioikeudesta,
- Perhevapaisiin liittyvistä käytännöistä työpaikoilla: henkilöstöjohtaja *Riitta Uhrman* ja työsuojeluvalltuutettu *Terhi Grönroos*, molemmat Yliopiston apteekista; työmarkkinajohtaja *Nina Meincke* ja ylempien toimihenkilöiden luottamusvaltuutettu *Ulla Kivilaakso*, molemmat Suomen osuuskauppojen keskusliitosta (SOK) sekä palvelusuhdejohtaja *Anna-Maria Mäkinen* ja päälouottamusmies *Leena Piironen*, molemmat Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiristä (HUS): sekä
- Perhevapaisiin liittyvistä käytännöistä akavalaisessa tehtäväkentässä lakiyksikön johtaja *Jan Degerlund*, Sefe ry:stä.

Lisäksi työryhmän toimesta on haastateltu johtava tutkija *Anita Haatajaa* Kansaneläkelaitokselta perhevapaiden käyttöön liittyvistä tilastotiedoista.

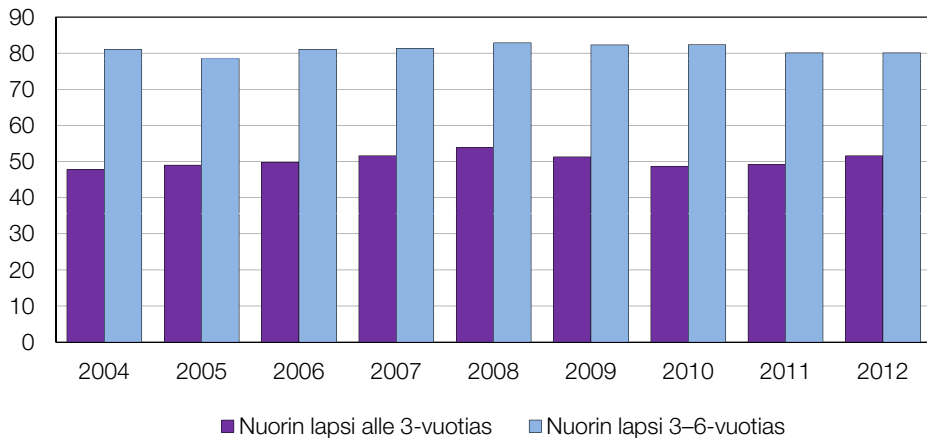
# 5 Tilastotietoja

Suomessa syntyy vuosittain keskimäärin 59 500 lasta. Vuoden 2012 syntyvyyden mukaan naisten keskimääräinen hedelmällisyysluku on 1,80 lasta.

Koko väestön työllisyysaste eli työllisten osuus 15–64-vuotiaista oli tammikuun alussa 2014 67,0 prosenttia. Miesten työllisyysaste oli 67,2 prosenttia ja naisten 66,7 prosenttia. Perheen nuorimman lapsen iällä on selvä vaikutus 20–59-vuotiaiden äitien työllisyyteen.

**Kuvio 1.** Äitien työllisyysaste nuorimman lapsen iän mukaan 2004–2012, 20–59-vuotiaat.<sup>1</sup>

Työllisyysaste, %



Nuorimman lapsen ollessa alle kolmevuotias on äideistä työllisiä vain noin puolet. 3–6-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste oli noin 80 prosenttia vuonna 2012, ja kouluikäisten lasten äitien työllisyysaste oli samalla tasolla kuin isillä eli noin 90 prosenttia. Lisäksi äitien työllisyys vaihtelee lasten lukumäärän mukaan siten, että esimerkiksi vuonna 2011 yhden ja kahden lapsen äideistä työllisiä oli 79 prosenttia, mutta kolmen ja sitä useamman lapsen äitien työllisyysaste oli vain 64 prosenttia. Äitien työllisyysaste nousee noin 90 prosenttiin eli samalle tasolle kuin isien vasta silloin, kun nuorin lapsi on kouluikässä. Isien työllisyysaste puolestaan pysyy yhtä korkeana lasten iästä riippumatta eikä vaihtelee lasten lukumäärän mukaan.<sup>2</sup>

Pelkkä työllisyysaste ei kuitenkaan vielä kerro, kuinka moni pienten lasten vanhemmista tosiasiaansa on työssä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa työlliseksi on luokiteltu työstä äitiys- ja isyysvapaalla olevat sekä ne, joiden poissaolo

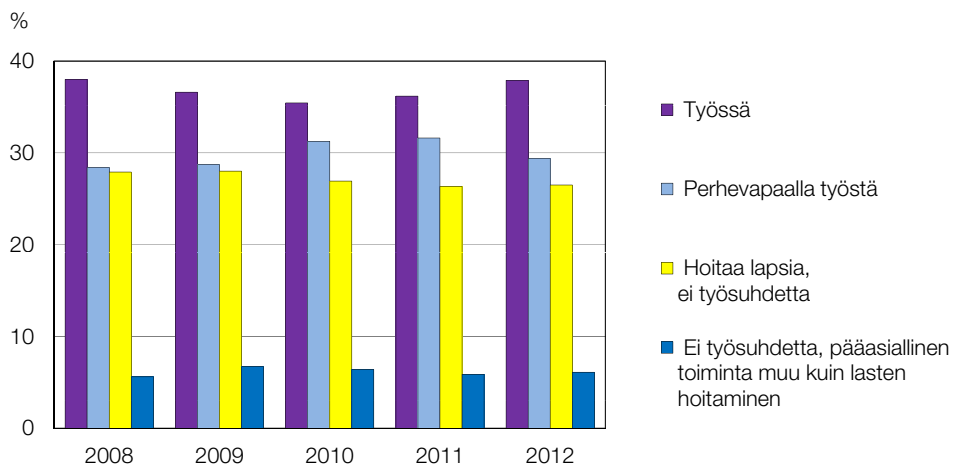
<sup>1</sup> Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen kotitalousosa.

<sup>2</sup> Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen kotitalousosa.

työstä on kestänyt alle kolme kuukautta. Näin ollen etenkin pienten lasten äitien kohdalla työllisten joukossa on runsaasti sellaisia äitejä, jotka tosiasiaassa ovat kotona hoitamassa lasta. Vastaavasti hoitovapaalla olevat äidit luokituttuvat useimmiten työvoiman ulkopuolelle, sillä hoitovapaata pidetään yleensä äitiysvapaan ja vanhempainvapaan perään, jolloin vapaan kokonaiskesto on pitkä.<sup>3</sup>

Isien työttömyysaste oli pienempi kuin muilla miehillä. Äitien ja muiden naisten työllisyysasteet olivat suunnilleen samalla tasolla, mutta äitien työttömyysaste oli hieman alhaisempi kuin muilla naisilla.

**Kuvio 2.** Alle kolmevuotiaiden lasten äitien työssäolo ja perhevapaat vuosina 2008–2012, 20–59-vuotiaat.<sup>4</sup>



Kuviossa näkyvät omana ryhmänään ne alle kolmevuotiaiden lasten äidit, jotka olivat tosiasiallisesti työssä. Lisäksi on kuvattu erikseen perhevapaalla (äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla) työsuhteesta olevat sekä lapsiaan kotona hoitavat, joilla ei ole voimassa olevaa työsuhdetta. Noin neljäsosa hoiti lapsiaan kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Neljäntenä joukkona ovat ne, jotka ovat itse ilmoittaneet pääasialliseksi toiminnaksi muun kuin lasten hoitamisen. Tähän luokkaan sisältyvät esimerkiksi opiskelijat ja työttömät. Viisi prosenttia oli sellaisia, joilla ei ollut työsuhdetta mutta joiden pääasiallinen toiminta oli muu kuin lasten hoitaminen.

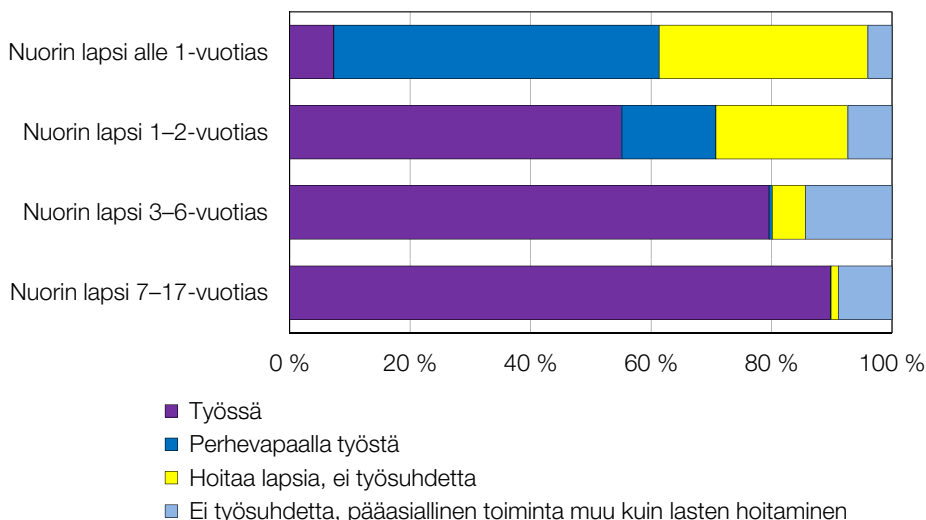
Vuonna 2012 alle kolmevuotiaiden lasten äideistä perhevapaalla työstä oli hieman alle 30 prosenttia. Vuosien 2008 ja 2009 taitteessa alkanut taantuma heijastui pienten lasten äitien työssäkäyntiin siten, että perhevapailla olevien osuus hieman kasvoi ja vastaavasti työssä oleminen hieman väheni. Vuonna 2011 tilanne on pysynyt

3 Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen kotitalousosa.

4 Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen kotitalousosa.

melko samanlaisena kuin vuonna 2010. Vuonna 2012 työssäkäyvien määrä on hie-  
man noussut kun vastaavasti perhevapaalla työstä olevien määrä on vähentynyt.<sup>5</sup>

**Kuvio 3. Äitien työssäolo ja perhevapaat nuorimman lapsen iän mukaan 2012, 20–59-vuotiaat.**<sup>6</sup>



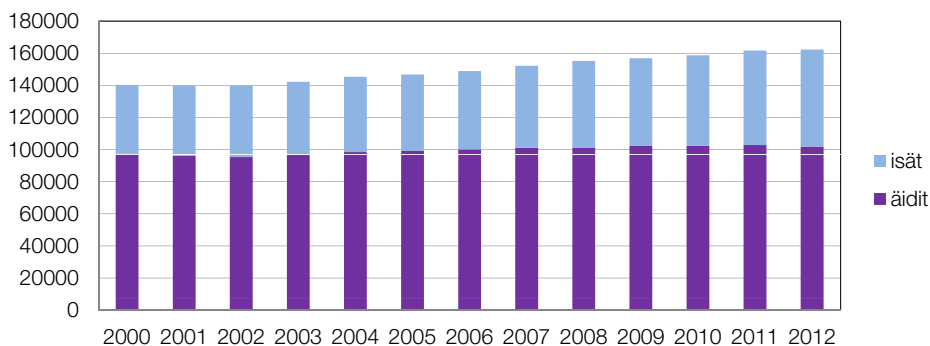
Alle 3-vuotiaiden lasten äideistä työllisiä oli noin puolet, 3–6-vuotiaiden äideistä 80 prosenttia ja kouluikäisten lasten äideistä 90 prosenttia. Alle yksivuotiaiden äidit ja 1–2-vuotiaiden äidit ovat kuitenkin hyvin erilaisia ryhmiä. Työssä olevien äitien osuus nousee melko nopeasti lapsen iän myötä: alle yksivuotiaiden lasten äideistä työssä oli kahdeksan prosenttia ja 1–2-vuotiaiden äideistä yli puolet. Alle vuoden ikäisten äideistä perhevapaalla töistä oli noin 55 prosenttia ja ilman työsuhdetta lasta hoitamassa oli reilu kolmannes. 1–2-vuotiaiden lasten äideistä perhevapaalla töistä oli noin 15 prosenttia ja ilman työsuhdetta lasta hoitamassa oli noin viidennes.

Työssä olevien äitien osuus nousee nuorimman lapsen iän myötä nopeasti, kun äidit joko palaavat perhevapaalta töihin tai työllistyvät. Kun perhevapaalla olleet erotellaan työssä olleista, nähdään, että tosiasiaassa keskimäärin vain reilu kolmannes alle kolmevuotiaiden äideistä oli työssä vuonna 2012.

<sup>5</sup> Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen kotitalousosa.

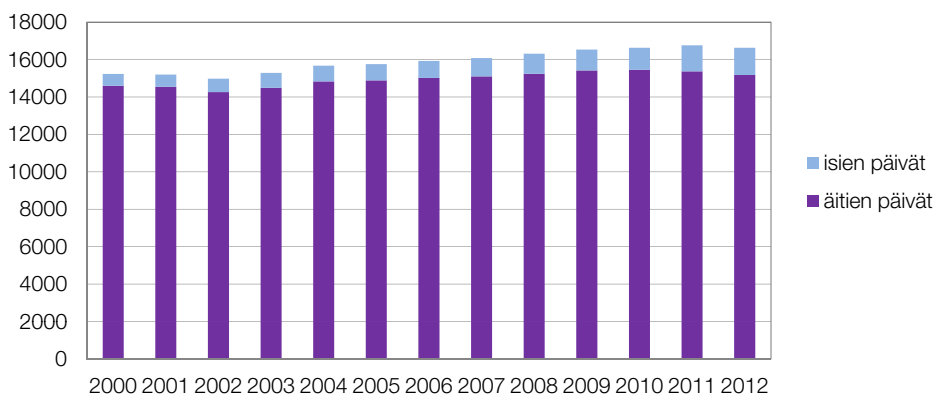
<sup>6</sup> Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen kotitalousosa.

**Kuvio 4.** Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan saajat Suomessa 2000-2012<sup>7</sup>



Vuoden 2012 aikana vanhempainpäivärahaa sai 101 835 äitiä ja 60 470 isää. Päivärahaa saaneiden äitien määrä väheni 1,0 % ja isien määrä kasvoi 2,8 % edellisvuodesta. Vanhempainpäivärahopäivistä 91 % korvattiin äideille. Suurin osa perhevapaita käyttäneistä isistä oli kuitenkin ainoastaan lyhyellä isyysvapaalla tai isäkuukaudella. Isille korvattujen päivien osuus on kuitenkin kasvanut hieman vuosittain samalla kun isien etuuksia on kehitetty. Isien käyttämiä etuuksia voidaan tarkastella myös taannehtivasti, kun vanhempainpäiväraha-kausi on päättynyt. Vuonna 2011 päättyi 59 510 äitien vanhempainpäiväraha-kausia. Niistä 74 %:iin liittyi jokin isän käyttämä etuus. Kun lukua käytetään kuvaamaan sitä, kuinka suuri osa isistä käyttää oikeutta vanhempainpäivärahaan, tulee ottaa huomioon päivärahan myöntämisen edellytykset (isyysrahan saaminen muun muassa edellyttää, että isä asuu yhdessä lapsen äidin kanssa).<sup>8</sup>

**Kuvio 5.** Äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahopäivät 2000-2012<sup>9</sup>, 1000 hpl



<sup>7</sup> Kelan tilastollinen vuosikirja 2012.

<sup>8</sup> Kelan lapsiperhe-etuus tilasto 2012.

<sup>9</sup> Kelan tilastollinen vuosikirja 2012.



Kuvioista nähdään, että lasta hoitava vanhempi on lähes aina äiti ja lähinnä äidit pitävät pitkiä perhevapaita.

Vanhemmilla on oikeus saada työstä palkatonta hoitovapaata kunnes nuorin lapsi täyttää kolme vuotta, miltä ajalta he voivat nostaa kotihoidon tukea. Pienten lasten perheistä valtaosa käyttää kotihoidon tukea ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan päätyttyä. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2009 teettämän tutkimuksen Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo mukaan valtaosa äideistä jatkoi lapsen hoitamista vanhempainvapaan jälkeen kotihoidon tuen piirissä: yhdeksän äitiä kymmenestä sai kotihoidontukea ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan jälkeen<sup>10</sup>. Perhevapaan pituus määräytyy äitiys- ja isyysvapaan, vanhempainvapaan ja hoitovapaan yhteenlasketun pituuden perusteella.

Työssäolotutkimuksen määrittelyssä perhevapaalla olevia on sekä työllisten joukossa että työvoiman ulkopuolella. Seuraavissa taulukoissa on pyritty arvioimaan äitien todellisen toiminnan perusteella äitien toimintaa nuorimman lapsen iän mukaan:

**Taulukko 1.**

Alle 3-vuotiaiden lasten äitien työssäkäynti Työvoimatutkimuksen mukaan 2012.					
Äidin toiminta	Nuorin lapsi 0-11kk	Nuorin lapsi 0-17kk	Nuorin lapsi 0-23kk	Nuorin lapsi 0-29kk	Nuorin lapsi 0-35kk
Työssä	4 200	16 700	30 200	45 900	60 400
Perhevapaalla, on työsuhde (voi olla työllinen tai ei-työllinen)	30 800	37 800	42 500	44 300	46 600
Hoitaa omia lapsia, ei työsuhdetta	19 800	28 500	35 100	39 400	42 100
Muu ei-työllinen (opiskelija, työtön)	2 300*	3 600*	6 300	8 000	9 700
<b>Yhteensä</b>	<b>57 100</b>	<b>86 600</b>	<b>114 100</b>	<b>137 600</b>	<b>158 800</b>

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

\* Liitetaulukoissa esitettäviin pieniin, korkeintaan 4 000 henkeä koskeviin lukuihin on suhtauduttava varauksella. Niiden taustalla oleva vastaajien määrä on vähäinen.

10 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi, 2009, s. 36–37.

## Taulukko 2.

Alle 3-vuotiaiden lasten äitien työssäkäynti Työvoimatutkimuksen mukaan 2012.				
Äidin toiminta	Nuorin lapsi 0-11kk	Nuorin lapsi 12-23kk	Nuorin lapsi 24-35kk	Kaikki alle 3-vuotiai- den lasten äidit
Työssä	4 200	26 000	30 200	60 400
Perhevapaalla, on työsuhde (voi olla työllinen tai ei-työllinen)	30 800	11 700	4 100	46 600
Hoitaa omia lapsia, ei työsuhdetta	19 800	15 300	7 000	42 100
Muu ei-työllinen (opiskelija, työtön)	2 300*	4 100	3 400*	9 800
Yhteensä	57 100	57 100	44 700	158900

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

\* Liitetaulukoissa esitettäviin pieniin, korkeintaan 4 000 henkeä koskeviin lukuihin on suhtauduttava varauksella. Niiden taustalla oleva vastaajien määrä on vähäinen.

Taulukoista näkyy, että vuonna 2012 perhevapaalla oli noin 46 600 alle kolmevuotiaiden lasten äitiä, joilla oli työsuhde voimassa eli työpaikka johon palata perhevapaan jälkeen. Näistä äideistä noin 30 800 oli alle yksivuotiaiden äitejä, joiden töihin palaaminen edellyttää usein isän kotiin jäämistä, sillä alle yksivuotiaita ei useinkaan haluta viedä päivähoitoon. 1-2-vuotiaiden äitejä oli 11 700 ja 2-3-vuotiaiden äitejä 4 100.

Kotihoidon tukea käytetään joko lyhyempiä tai pidempiä jaksoja. Se kuinka kauan hoitovapaalla ollaan vaikuttaa äitien perhevapaan pituuteen. Vasta vanhempainpäivärahakausien ja lasten kotihoidontukien kausien (äitiys-isyys, vanhempainraha ja kotihoidontuki) yhteenlasketuista pituuksista voidaan päätellä keskimääräisiä kotonaoloaikoja.

Selvityksen Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo mukaan se, kuinka pitkään kotihoidontuen käyttäjät hoitavat lasta kotihoidontuen turvin, jakautuu tasaisesti eripituisiin tukijaksoihin<sup>11</sup>. Lähes puolet äideistä sai kotihoidontukea korkeintaan vuoden ajan ja vajaa viidesosa enintään puolen vuoden ajan. Joka viidennelle maksettiin kotihoidon tukea yli kahden vuoden ajan, mikä vastaa hyvin rekisteritietoja koko väestön tasolla.<sup>12</sup> Lyhyet kotihoidon tukijaksot eivät kuitenkaan välttämättä tarkoita lyhyitä lapsenhoitojaksoja kotona, vaan kotihoidon tukijakso voi päättyä myös uuteen vanhempainrahakauteen.

Keskimääräinen vanhempainrahakauden ja kotihoidontukikauden yhteenlaskettu pituus on 30 kuukautta, jossa määrässä isän vapaat voivat olla mukana. Jos perheessä on vain yksi lapsi, kauden pituus on 20 kuukautta. Yhden lapsen osalta kotona ollaan keskimäärin 20 kk eli siihen asti kun lapsi on puolitoistavuotias (1,5 kk ennen synnytystä, 10,5 kk äitiys- ja vanhempainvapaalla ja 8 kk hoitovapaalla/kotihoidontuella).<sup>13</sup>

11 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi, 2009, s. 36–37.

12 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi 2009, s. 35–36.

13 Haastattelu johtava tutkija Anita Haataja, Kansaneläkelaitos 11.2.2014.

Kotihoidontukikaudet ovat hieman lyhentyneet 2000-luvulla. Vastaavasti alle vuoden kestävät kotihoidontukikaudet ovat yleistyneet. Täyden kotihoidon tukikauden valitsee siis entistä harvempi ja vastaavasti lyhyemmät jaksot ovat yleistyneet, vaikkakin vain muutaman kuukauden kotihoidon tukea käyttäviä on sama runsaan 10 prosentin osuus. Nuoret, alle 30-vuotiaat äidit pitivät muita useammin lyhyitä kotihoidontukikausia. Alle 30-vuotiaista äideistä vain joka viides oli yli kaksi vuotta kotihoidon tuen turvin kotona, 40 vuotta täyttäneistä joka neljäs.<sup>14</sup> On nähtävissä, että alle 30-vuotiaiden lasten vanhempien työssäkäynti lisääntynyt, samoin kautta linjan yli yksivuotiaiden vanhempien työssäkäynti. Niiden naisten määrä, joiden esikoislapsi on yli vuoden ikäinen ja jotka ovat jo palanneet työelämään, on kasvussa.<sup>15</sup>

Toisaalta keskimääräinen tukikausi pitenee äidin iän myötä niin, että 40 vuotta täyttäneet äidit saivat kotihoidontukea keskimäärin 3 kk pidempään (17 kk) kuin alle 30-vuotiaat. Myös monilapsisten (3+) perheiden äidit olivat muita useammin pidempiä jaksoja kotihoidon tuen piirissä, heistä reilu neljäsosa sai tukea pidempään kuin kahden vuodenajan. Keskimääräinen tukikausi kesti kolmen tai useamman lapsen äideillä reilut 16 kuukautta.<sup>16</sup> Pidempään kotiin jääneiden perheissä lapsiluku on jonkin verran suurempi kuin aikaisiin töihin lähteneillä. Myös äitien koulutus muodostaa eroja perhevapaakausien pituuksiin. Aikaisiin töihin lähteneiden äitien enemmistöllä oli korkeakoulututkinto. Pidempään kotiin jääneiden äitien enemmistöllä oli keskiasteen koulutus tai ei lainkaan perusasteen jälkeistä koulutusta. Äideistä, joiden nuorin lapsi on 22–35 kuukautta vanha ja joilla on voimassa oleva työsuhde 60 prosentilla on korkeakoulututkinto.<sup>17</sup>

On arvioitu, että kotihoidon tuen jakaminen koskisi noin 17 300–21 000 äitiä.<sup>18</sup> Lisäksi voidaan arvioida äitien määrää, joka palaisi työmarkkinoille, jos hoitovapaa ja kotihoidontuki jaetaan äitien ja isien kesken. Yli yksivuotiaiden lasten äitejä, joilla on työpaikka odottamassa paluuta työelämään, on noin 16 000. Jos kotihoidon tuki puolitetaan äidin ja isän kesken, äidin kotihoidon tuki päättyy lapsen ollessa noin 1 v 11 kk. Tilastotietojen perusteella noin puolet äideistä on tällöin jo palannut / siirtynyt työhön. Äitejä, joilla on voimassa oleva työsuhde, mutta jotka eivät ole vielä palanneet työhön, olisi palaamassa noin 5 600. Äitejä, joilla puolestaan ei olisi työsuhdetta odottamassa, mutta jotka ovat ilmoittaneet pääasialliseksi toimekseen lastenhoidon, palaisi työmarkkinoille noin 6 000, mutta heistä tulisi työttömiä työnhakijoita. Tilastokeskuksessa on arvioitu, että työmarkkinoille palaisi muutoksen seurauksena yhteensä noin 12 000 äitiä.<sup>19</sup>

14 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi 2009, s. 36. Kyselyn perusteella kotihoidon tukea maksettiin äideille noin 15 kuukauden ajan. Jos kausi pidettiin yhtämittaisena, lapsi oli tuen päättyessä keskimäärin kaksivuotias.

15 Haastattelu johtava tutkija Anita Haataja, Kansaneläkelaitos 11.2.2014.

16 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi, 2009, s. 36–37.

17 Anna Pärnäsen, Tilastokeskus, kuuleminen työryhmässä 9.12.2013.

18 Haastattelu, johtava tutkija Anita Haataja, Kansaneläkelaitos 11.2.2014.

19 Anna Pärnäsen, Tilastokeskus, kuuleminen työryhmässä 9.12.2013. Luvut perustuvat työvoimatutkimuksen 5. haastattelukerran kotitalousosan poikkileikkaustilanteen tietoihin ja tulokset edustavat vuositasoa (kuukausitietojen keskiarvo) kun oletetaan, että (1) monilapsisten (4+ lasta) perheiden äidit eivät palaisi työmarkkinoille, (2) opiskelijat eivät palaa työmarkkinoille vaan jatkavat opiskelua ja (3) työttömät ovat jo ilmoittaneet työttömmiksi työnhakijoiksi ja ovat työmarkkinoiden käytettävissä.

# 6 Perhevapaita ja työhönpaluuta koskevat säädökset

## 6.1 Yleisesti

Raskaana olevien, perhevapaita käyttävien ja niiden jotka aikovat käyttää perhevapaita asemaa on turvattu työsopimuslaissa (55/2001) kahdella tavalla. Raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät ovat tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Toinen perhevapaiden käyttöä turvaava elementti on työhönpaluuoikeus. Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan työntekijällä on kaikkien perhevapaiden jälkeen oikeus palata ensisijaisesti vanhaan työhönsä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, kielletään välittömänä syrjintänä asettaminen eriarvoiseen asemaan raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta johtuvasta syystä.

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsopimuslain 4 luvussa. Luvussa ovat säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä osittaisesta vanhempainvapaasta, hoitovapaasta ja osittaisesta hoitovapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta, poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi ja sopimukseen perustuvasta työstä poissaolosta perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Työsopimuslaissa säädettyjen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus ja ajankohta määräytyvät sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädettyjen etuuskausien mukaisesti.

Perhevapaoikeuden lisäksi työsopimuslain 4 luvussa säädetään muun muassa vapaiden jaksottamisesta, vapaiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista, kuten vapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttamisesta sekä eräiden vapaiden ennenaikaisesta keskeyttämisestä. Luvussa säädetään myös työntekijän työhönpaluuoikeudesta perhevapaan jälkeen.

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 työhön perhevapaan jälkeen hänen työsuhteensa 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.

Työntekijän toistaiseksi voimassaoleva työsuhde pysyy voimassa koko perhevapaan ajan. Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet karttuvat myös perhevapaan aikana. Esimerkiksi irtisanomisajan perusteena olevaan työsuhteen kestoajkaan lasketaan myös perhevapaa-aika. Sellaiset työsuhteen ehdot, joiden kertyminen on kytketty tosiasialliseen työntekoon, eivät sen sijaan kartu perhevapaan aikana. Vuosilomalaissa (162/2005) säädettyjen etujen karttumisen vapaan aikana taas riippuu vapaan laadusta, sillä äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaan päivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä, kun taas hoitovapaalta vuosilomaa ei kerry.

## 6.2 Valtion, kunnan ja kirkon virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevat säännökset

*Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003)* on viittaus työsopimuslain 4 lukuun. Kunnallisen viranhaltijan perhevapaa-oikeudet määräytyvät samalla tavalla kuin työsuhteisilla työntekijöillä. Valtion virkamiesten perhevapaaista on sovittu virkaehtosopimuksin. Sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa että *valtion virkamieslaissa (750/1994)* on lisäksi säännökset raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien irtisanomissuojasta. Valtionvirkamieslain 25 §:n 5 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisano 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 päätty-mään 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 työsopimuslain perhevapaita koskeviin säännöksiin. Lisäksi lain 6 luvun 53 §:ssä on säädetään perhevapaalla tai raskaana olevan työntekijän erityisestä irtisanomissuojasta. Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaa perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin. Kirkkolaissa ei säädetä erikseen syrjinnän kiellosta. Näin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellot velvoittavat sellaisenaan kirkkoa työnantajana.<sup>20</sup>

## 6.3 Perhevapaalta työhönpaluu työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Työhönpaluuoikeutta koskevaa

---

20 HE 41/2012, s. 6–7.

säännöstä sovelletaan kaikkiin niihin työntekijöihin, joilla perhevapaan päättyessä on voimassa oleva työsuhde riippumatta siitä onko työsuhde toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen.

Työnantajalla on korostettu velvollisuus huolehtia perhevapaalla olevan työntekijän paluusuojan toteutumisesta. Äitiysvapaalta tai muulta perhevapaalta kuten isyys-, ja vanhempainvapaalta sekä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on aina oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on vastaavasti oikeus palata aikaisempaan työaikaansa.

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.

Säännöksen tarkoitus on, että työntekijän työsuhteen ehtojen tulee säilyä vähintäänkin entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Työnantajalla ei siten 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.

Lain esitöiden mukaan työnantajan tulee lisäksi arvioida työntekijän aikaisempien työtehtävien ja mahdollisesti tarjottavana olevien muiden tehtävien keskinäistä samankaltaisuutta ja toisaalta uusien tehtävien vastaavuutta työntekijän työsopimuksella sovittuihin vanhoihin tehtäviin. Vastaavuutta arvioitaessa kriteerinä voidaan pitää paitsi työntekijän kokemusta ja koulutusta, myös työnantajan velvollisuutta myötävaikuttaa työntekemisen edellytysten parantamiseen esimerkiksi järjestämällä ohjausta ja koulutusta, joka on tarpeen tehtävän vastaanottamiseksi.<sup>21</sup>

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.

---

21 HE 37/1998.

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 vakinaistettu. 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 velvoitettiin 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.

Mikäli myöskään aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ei ole tarjolla, tulee työnantajan tarjota työntekijälle muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Työntarjoamisvelvollisuuden laajuus määräytyy sen perusteella, miten laajasti työntekijän työsopimuksessa on sovittu työtehtävistä.

Työnantaja ei saa paluusuojan vuoksi palkata uutta työntekijää samaan tai samankaltaisiin tehtäviin, joita perhevapaalla ollut työntekijä on tehnyt. Työnantajan on turvattava perhevapaalla olevan paluuoikeus työn järjestelyillä ja käytettävä sijaisia tai määräaikaisia 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 rikkonut työehtosopimusta, kun se ei ollut tarjonnut perhevapaalta palaavalle työntekijälle hänen aikaisempaa työtään vastaavaa työsopimuksen mukaista myyntiassistentin 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. Vastajien 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 loppumista 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 palattuun 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 tosiasiassa 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. Työtuomioistuimien 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.

Perhevapailta 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 työsopimuslaisia tarkoitettua, lomauttamis- tai irtisanomisperusteen käytön edellyttämää muuta työtä tai koulutusta.

Työsuhteen ehtojen on pysyttävä samanlaisina niissä tapauksissa, joissa työnantaja voi porrastetun työntarjoamisjärjestyksen mukaisesti tarjota työntekijälle entisiä tai niihin rinnastettavia tehtäviä.

## 6.4 Irtisanomissuoja

Työhönpaluuoikeuden ohella raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden asemaa suojataan tehostetuilla irtisanomissuojalla, josta säädetään työsopimuslain 7 luvussa. Tehostetun irtisanomissuojan taustalla on pyrkimys suojella vanhempia, jotka työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi käyttävät mahdollisuuttaan perhevapaaseen.

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 raskaudestaan.

Raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityissuojaa vahvistaa työsopimuslain 7 luvun 9 § 2 momentin irtisanomista koskeva presumptiosäännös: Jos työnantaja irtisanoo 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.<sup>22</sup>

Säännös ei estä irtisanomasta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta silloin, kun irtisanomiseen on muu, raskaudentilaan tai perhevapaan käyttämiseen liittyvätön 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 työntekeodellytysten 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 ammatitaitoa ja kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle

---

22 Raskaudentilaa koskeva tieto kuuluu terveydentilaa koskeviin tietoihin, jotka ovat henkilötietolain (523/1999) mukaan arkaluonteisia tietoja. Arkaluonteisten tietojen käsittely on kiellettyä ilman asianomaisten antamaa nimenomaista suostumusta tai muuta henkilötietolain 12 §:ssä säädettyä poikkeusperustetta. Arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua, jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Jos työntekijä häntä raskauden aikana irtisanoa vetoaa raskauteensa, hänen tulisi työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys raskaudentilasta. Raskaudentilaa koskevan selvityksen esittämisvelvollisuus koskee siten ainoastaan tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomistapauksia.

sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää molempien sopijapuolten kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

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

Työsopimuslain 7 luvun 9 § 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.

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1993:25 mukaan vanhan työsopimuslain 37 §:n 4 momentin (30/1985) kiello irtisanoa työsopimus vanhempainlomalla 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 kuluu 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 irtisanoneen työsopimus työsopimuslain 37 §:n 5 momentissa säädetyin 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 1992 vp - TyVM 12 - HE 109 s. 3 selvittänyt myös tässä esillä ollutta tulkintakysymystä ja vahvistanut, että perhepoliittista työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä on noudatettava siitä riippumatta, onko irtisanomisperusteena työntekijästä johtuva 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, jonka 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 irtisanomisperusteen 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 tarkoitettua syrjintäolettaaman.

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 säädettyillä työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla tai 7 luvun 3 §:ssä säädettyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

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

Oikeuskäytännössä on katsottu, että pitkällä perhevapaalla ja sairauslomilla olevat voidaan irtisanoa ilman uusia yhteistoimintaneuvotteluja, jos heidän irtisanomistaan 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, olisiko 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

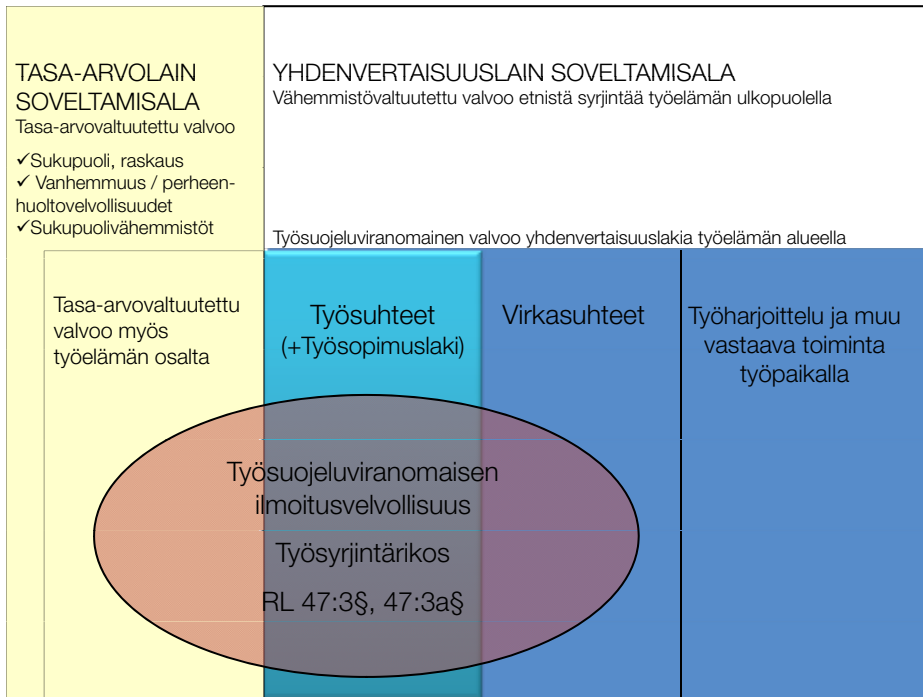
palasi töihin perhevapaansa päättymisen jälkeen syksyllä 2002, jolloin hänen työsopimuksensa irtisanottiin sanotuissa yhteistoimintaneuvotteluissa esillä olleilla tuotannollisilla syillä. Ratkaisussa on sovellettu vanhan työsopimuslain 37 §:n 5 momentin irtisanomiskieltoa (595/1995) ja vanhan yhteistoimintalain (906/1996) neuvotteluelvoitetta 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 täytymättä elokuussa 1998 hoitovapaalla olleen työntekijän osalta, sillä yksikkötasolla käydyt neuvottelut pääsääntöisesti sulkevat pois tarpeen käydä samoja neuvotteluja yksittäisten työntekijöiden kanssa. Se, että irtisanomiskielto perhevapaan aikana ei sen tarkoitus huomioon ottaen sellaisenaan estä yhteistoimintaneuvottelujen käymistä perhevapaan aikana. Se, että irtisanominen on jäänyt toteutettavaksi myöhemmin, ei ole synnyttänyt uutta neuvotteluelvoitetta hoitovapaan päättyessä.

## 6.5 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö ja tasa-arvon edistäminen työelämässä

Työelämässä kaikenlainen syrjintä on kiellettyä. Syrjinnän kielloista säädetään useissa eri laeissa. Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) edellyttää yhdenvertaista kohtelua ja kieltää syrjinnän. Lisäksi työsopimuslaki edellyttää työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kieltää syrjinnän. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), joka muun muassa kieltää välittömänä syrjintänä asettamisen eriarvoiseen asemaan raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta johtuvasta syystä. Työnantaja rikkoo tasa-arvolakia, jos hän työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön esimerkiksi raskauden, synnytyksen tai perhevapaan johdosta tai näistä syistä rajoittaa työntekijän palvelusuhteen kestoa tai sen jatkumista. Säännöksellä turvataan se, ettei henkilöä kohdella epäedullisesti raskauden tai perhevapaan perusteella.

Työsuhteissa sovellettavan syrjinnän käsite määritellään yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä ja tasa-arvolain 7 §:ssä. Työsuhteessa tapahtuvan sukupuolisen syrjintään perustuvan kiellon rikkomisen seuraamukset puolestaan määräytyvät työsopimuslain ja tasa-arvolain mukaan. Työsopimuslaissa säädetään kielletyistä syrjintäperusteista ja sen lisäksi siinä viitataan yhdenvertaisuuslaissa määriteltyyn syrjinnän käsitteeseen, vastatoimien kieltoon ja todistustaakan jakoon. Tasa-arvolaisissa on sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon lisäksi tasa-arvon edistämisvelvoitetta, syrjinnän ilmenemismuotoja, todistustaakan jakoa ja syrjinnän seuraamuksia koskevat säännökset. Eri viranomaiset valvovat työsyryntälainsäädännön toteutumista toimivaltansa mukaisesti.

**Kuvio 6.** Työsyrintälainsäädännön soveltamisalueet ja viranomaisen toimivalta<sup>23</sup>



Työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltojen valvonta työelämässä kuuluu työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen valvoo yleisen irtisanomiskielon lisäksi raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsuopimuslain 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 §).

Jos työnantaja rikkoo perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta palata aikaisempaan työhönsä, voi työnantaja syyllistyä tasa-arvolaisissa kiellettyyn sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Tasa-arvolain 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.

Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetyissä syrjinnän yleiskielloissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, jolla tarkoitetaan muun muassa naisten ja miesten eri asemaan asettamista raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheen-

23 Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue / Työ- ja elinkeinoministeriö.

huoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolain 8 §:n syrjinnän erityiskieltojen mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos hän palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut mainittua syrjinnän kieltoa, jos kyse on tasa-arvolain 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Menettely ei ole syrjintää, jos menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Työnantajan menettely on kiellettyä syrjintää, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin ja 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 asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan tai kohdistanut tähän kielteisiä seurauksia.

Työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista työelämässä. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee muun muassa helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Säännöllisesti vähintään 30 henkeä työllistävän työnantajan on tasa-arvolain mukaan toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää mm. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, 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<sup>24</sup>.

Huhtikuun alussa 2014 annettiin eduskunnalle ns. yhdenvertaisuuslakipakettia koskeva hallituksen esitys (HE 19/2014), jonka mukaan työpaikan tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnitelmaa koskevia säännöksiä tarkastettiin, jotta ne toimisivat nykyistä tehokkaammin naisten ja miesten tasa-arvon

---

24 Tiitinen-Kröger 2012, s. 213–214.

edistämiseksi työelämässä. Lakiin sisällytettäisiin velvollisuus tiedottaa henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta ja henkilöstön osallistumista vahvistettai-  
siin. Tasa-arvosuunnitelman laatimiseen osallistuville henkilöstön edustajille  
turvattaisiin riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman  
sisältöön. Henkilöstön edustajia voisivat olla luottamusmies, luottamusvaltuu-  
tettu ja työsuojeluvaltuutettu sekä muu henkilöstön edustaja, joka on henki-  
löstön nimeämä. Esityksellä korostetaan sitä, että henkilöstön edustajat edus-  
tavat kattavasti koko henkilöstöä.

Yhteistoimintalain 16 §:n mukaan yritysten on laadittava vuosittain henkilöstö- ja  
koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edis-  
tämiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsiteltävä yhteistoimintaneu-  
votteluissa. Tasa-arvolaisissa tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi  
yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaoh-  
jelmaa. Yhteistoimintalain 16 §:n 4 momentin 2 kohdan mukaan henkilöstö- ja kou-  
lutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomioita niihin keinoihin ja mahdollisuu-  
ksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.<sup>25</sup> Lain esitöissä ei  
kuitenkaan ole avattu mitä keinoja ja mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteen-  
sovittamiseksi on käytettävissä. Oikeuskirjallisuuden mukaan suunnitelmissa olisi  
hyvä olla maininta työntekijöiden oikeuksista lakisääteisiin tai työehtosopimuksiin  
perustuviin etuuksiin.<sup>26</sup>

Yhteistoimintalain 19 § 1 momentin 1 kohdan mukaan tasa-arvosuunnitelma on  
käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä kun se on tarkoitus ottaa henkilöstösuun-  
nitelman osaksi.

## 6.6 Jaetun todistustaakan periaate ja syrjintää koskevan riita-asian käsittely

Oikeuskeskustelussa omaksutun Access to Justice -periaateen mukaisesti säännök-  
sissä turvattuja oikeuksia on tarkasteltava oikeuksiin pääsyn ja oikeusturvan tosi-  
asiallisesta saavutettavuuden näkökulmasta. Oikeusturvan toteutumisen kannalta  
olennaista on myös, että yksilöt ovat tietoisia oikeusturvakeinoistaan eikä oikeus-  
turvan hakemista koeta liian monimutkaiseksi<sup>27</sup>.

Tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi joutunut voi vaatia kiel-  
toa rikkoneelta hyvitystä kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa.

25 Yhteistoimintalain 16 §:n 4 momentin 4 kohdan mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää  
huomiota myös joustaviin työaikajärjestelyihin. Valtion virastoja ja laitoksia koskevan yhteistoimintalain 14 §:n  
mukaan myös valtion viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.  
Vastaavasti työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4a §:n mukaan on myös  
kunnissa laadittava henkilöstö ja koulutussuunnitelma vuosittain. Valtiota ja kuntia koskevassa yhteistoimintamenet-  
telystä ei ole nimenomaista säännöstä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksien lisäämisestä, mutta  
henkilöstö ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tavoin huomioita  
muun muassa joustaviin työaikajärjestelyihin. HE 99/2013 mukaan joustavilla työaikajärjestelyillä tarkoitetaan  
esimerkiksi työaikapankkia, etättyötä ja mahdollisuutta osa-aikatyöhön.

26 Äimälä-Rautiainen-Hollmen 2007, s. 96.

27 Anttila – Nousiainen 2013, s. 88–89, Aaltonen 2013 s. 17–18.



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 tosiasiaa ole syrjivää.

Tasa-arvolain tarkoittamissa syrjintätapauksissa todistustaakan jakautumisesta säädetään tasa-arvolain 9 §:ssä. Jos henkilö katsoo joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjinnän kohteeksi, ja esittää 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 menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Todistustaakan jako viittaa kaksivaiheiseen menettelyyn, syrjintäolettamien 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.<sup>28</sup> Vastaaja voi kumota syy-yhteyden eri aseman ja syrjintäperusteen välillä tai vedota tasa-arvolaisissa säädettyihin poikkeuksiin (9 § ja 8 § 1 momentin 1 kohta), tai vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen liittyvässä asiassa lisäksi osoittaa, että menettelyllä on ollut hyväksyttävä tavoite, jonka saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat olleet aiheellisia ja tarpeellisia.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 17.6.2011 no 726 oli kysymys irtisanomisperusteen olemassa olosta 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.

---

28 Ks. HE 195/2004, s.39–40. Syrjintäolettamien luomiseksi kantajan tulee välittömässä syrjinnässä ja vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen perustuvassa välillisessä syrjinnässä osoittaa joutuneensa eri asemaan verrattuna toista sukupuolta olevaan verrokkiin tai; verrokkiin, joka eroaa kantajasta sukupuoleen liittyvän syyn osalta taikka; tilanteeseen, jossa syrjintäperusteeksi epäiltyä sukupuoleen liittyvää syytä ei olisi ollut. Kantajan tulee myös osoittaa tilanteen vertailukelpoisuus, vaikka kuvitteellinenkin. Kanteeseen tulisi myös sisältyä väite siitä, että kohtelu on perustunut kiellettyyn syrjintäperusteeseen.

Tasa-arvolain nojalla tuomittavan hyvityksen vähimmäismäärä on vuonna 2014 3470 euroa. Työhönottolanteessa hyvitys on enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä otetaan huomioon syrjinnän laatu ja laajuus, sen kestoaika ja samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus (Tasa-arvolain 11 ja 12 §).

Vuosina 2008–2011 eri käräjäoikeuksissa käsiteltiin yhteensä 100 kappaletta tasa-arvolakiin perustuvaa riita-asiaa. Tapaukset, joissa kanne on hyväksytty, tuomitun hyvityksen jakauma on ollut 3000–15000 euroa, keskimääräisen hyvityksen ollessa hieman alle 8000 euroa.<sup>29</sup> Tasa-arvolain soveltamiseen perustuvista asioista 14 tapauksessa oli kysymys raskaussyrjinnästä. Näistä kuusi raskaussyrjintää koskevaa kannetta hylättiin, neljä hyväksyttiin kokonaan ja yksi osittain, ja kolme tapusta päättyi sovintoon. Lisäksi yhdessä tapauksessa oli kysymys syrjinnästä perhevapaan perusteella.<sup>30</sup>

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-arvo-laissa tarkoitetun hyvitysmaksun lisäksi korvausta työsuhteen perusteettomasta päättymisestä työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetyllä 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 (412/1974) nojalla.

## 6.7 Valvontaviranomaisten näkökulma

Tasa-arvolain 16 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolakia rikotaan, valtuutettu pyrkii ohjeilla ja neuvoilla siihen, että lain vastainen menettely loppuu. Tiettyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian tasa-arvolautakuntaan, joka voi kieltää syrjinnän sakon uhalla. Tasa-arvovaltuutetun kannanotot eivät ole oikeudellisesti sitovia.

*Tasa-arvovaltuutetun* valvontakäytännössä raskaus ja perhevapaat nousevat esille, vaikka syrjinnän suojaa on vahvistettu. Tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista suurin osa koskee raskautta ja perhevapaita. Syrjintä raskauden tai perhevapaan perusteella on edelleen eräs eniten työelämässä ongelmia aiheuttavasti asioista. Tyypillisimmät raskaussyrjintätilanteet liittyvät

29 Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkisen kuuleminen työryhmässä 30.9.2013.

30 Aaltonen 2012. Kanne hyväksyttiin 15 tapauksessa ja hylättiin 34 tapauksessa. Kuudessa tapauksessa kanne hyväksyttiin osittain, ja sovintoon päädyttiin 18 tapauksessa. Kanne peruttiin 26 tapauksessa. Kantajista 70 naisia ja 31 miehiä. Ks. myös Anttila-Nousiainen 2013.

työhönottoon, määräaikaisten sopimusten jatkamiseen ja perhevapaalta palaamiseen. Työnhakija sivuutetaan työhönottotilanteessa raskauden vuoksi tai määräaikaisen työsopimusta ei uusita, kun raskaus tulee ilmi. Usein myös perhevapaalta palavan työtehtävät ovat ”kadonneet” tai työntekijän tai työntekijä on korvattu sijaisella. Suuri osa syrjintää kokeneista ei pysty tai uskalla puuttua asiaan.<sup>31</sup>

Tasa-arvolain valvonnan näkökulmasta olennaista olisi, että synnytysikäisillä naisilla tulisi olla tietoa raskautta koskevista säännöksistä, jotka takaavat heille oikeuksia. Keskeiseksi seikaksi tällä hetkellä nousee, että oikeuksista on liian vähän tietoa. Tiedottaminen sekä työnantajan menettelytavat työhönoton yhteydessä ja perhevapaan aikana ovat merkityksellisiä tietoisuutta lisättäessä. Tasa-arvovaltuutetun näkökulmasta on tärkeää on aktivoida työnantajat tarkastelemaan asenteitaan raskaana tai perhevapaalla olevia kohtaan ja varmistamaan toimintatapojensa laillisuuden.<sup>32</sup>

Työelämän osalta tasa-arvolain noudattamista (sukupuolisyryntään liittyviä kysymyksiä) valvovat tasa-arvoelimet ja yhdenvertaisuuslain noudattamista (sekä kaikkiin muihin syrjintäperusteisiin liittyviä kysymyksiä) valvovat työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluviranomainen valvoo lisäksi raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsopimuslain erityistilanteita.

*Työsuojeluviranomaisen* työsyryntään asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojelun vastuualueelle, kertoo syrjintäkokemuksestaan ja pyytää valvontatoimenpiteitä asiansa selvittämiseksi. Jos asiakas on tuonut esille sellaista selvitystä syrjintäperusteesta ja työnantajan menettelystä, jonka perusteella syrjintää voidaan epäillä, tehdään tarkastus. Asiakasaloitteinen työsyryntää 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 sukupuolisyryntään kieltoa rikottu ja todetaan, että työnantajan menettelyn arvioiminen tasa-arvolaisissa säädetyn syrjinnän sukupuolen perusteella osalta asia kuuluu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. 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,

31 Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkisen kuuleminen työryhmässä 30.9.2013.

32 Ks. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012. Tasa-arvovaltuutettu teetti vuonna 2012 raskaussyryntään vastaisen kampanjan ”Oikeutta odottaville”, jonka avulla koottiin kampanjasivustolle tietoa raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän oikeuksista ja työnantajan velvollisuuksista. Kampanjasivulla kysymys ”epäiletkö, että sinua on syrjitty raskauden vuoksi” keräsi 511 vastausta. Vastanneista 63 % epäili tullessa syrjityksi, heistä 55 % työskenteli yksityisellä sektorilla, 25 % kunnalla, 12 % valtiolla ja 12 % järjestöissä.

että työsyRJintärikoksen tunnusmerkistö täyttyy. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen tekee asiasta ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten.

Eteläsuomen aluehallintovirastolle tuli vuonna 2012 yhteensä 173 yhteydenottoa syrjintäkokemusten perusteella. Sukupuoleen liittyvien, työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvien yhteydenottojen määrä (36 kpl) lisääntyi vuonna 2012 huomattavasti edellisiin vuosiin verrattuna. Tyypillisimmät yhteydenotot liittyivät koeaikapurkuun työnantajan saatua tiedon työntekijän raskaudesta tai siihen, että perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät olivat kadonneet tai työntekijä oli korvattu toisella työntekijällä. Yhteydenottoja tuli myös siitä, että poissaolot sairaan lapsen takia on koettu johtaneen työsuhteen päättymiseen.

Vajaa puolet vireille tulleista asiakasaloitteista, joissa asiakas on kokenut syrjintää, tarkastaja on katsonut, ettei asiassa ole tarvetta ryhtyä jatkotutkimuksiin syrjintäkokemuksen selvittämiseksi. Yleensä tämä johtui siitä, ettei subjektiivinen syrjintäkokemus täyttänyt työsyRJinnästä määrättyjä kriteereitä. Vuonna 2012 yhteensä 92 tapausta käsiteltiin syrjintänä ja näistä lopulta 26 tapauksessa katsottiin olevan todennäköisiä syitä epäillä työsyRJintärikosta. Nämä tapaukset ilmoitettiin poliisille esitutkintaa varten. TyösyRJintärikosepäilyistä kahdessa tapauksessa syrjintäperuste on liittynyt sukupuoleen ja yhdessä tapauksessa perhesuhteisiin.<sup>33</sup>

## 6.8 TyösyRJintä rikoksena

*Rikoslain* 47 luvun 3 §:n (885/2009) mukaan, jos työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava *työsyRJinnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuukausi kuukaudeksi.

TyösyRJintäsäännöstä on tulkittava tasa-arvolain syrjintäkieltojen 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.<sup>34</sup> Tasa-arvolaisissa säädettyä jaetun todistustaakan periaatetta ei noudateta rikosprosessissa, vaan syyttäjän velvollisuutena on näyttää syyte toteen.

Vuosina 2008–2011 käräjäoikeuksissa käsiteltiin 19 sukupuolisyRJintää koskevaa rikosasiaa. Langettavia tuomioita oli 12, ja viidessä tapauksessa syyte hylättiin. Yksi

33 Ylitarkastaja Jenny Rintalan, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, kuuleminen työryhmässä 28.10.2013.

34 HE 1994/93, ks. KKO 2010:1.

tapaus jätettiin sillensä ja yhdessä vahvistettiin sovinto. Kaikissa tapauksissa asianomistajat olivat naisia ja vastaajat taas olivat yksityisen sektorin toimijoita. Näistä *raskaussyrjinnästä* oli kyse 12 tapauksessa ja näistä kymmenessä tapauksessa kyse oli työsuhteen päättämisestä. Kuusi syytteistä hyväksyttiin. Lisäksi yhdessä tapauksessa, jossa syytteet hylättiin kyse oli syrjinnästä *työsuhteenehdoissa perhesuhteiden ja raskauden* perusteella. Kahdessa tapauksessa kyse oli syrjinnästä *huoltovelvollisuuden tai perhesuhteiden* perusteella. Näistä toinen sovittiin ja toisessa annettiin langettava tuomio. Keskimääräinen rangaistus on ollut 20–45 päiväsakkoa.<sup>35</sup>

Rikosprosessissa asianomistajalle voidaan vahingonkorvauslain perusteella tuomita korvattavaksi korvausta loukkauksen aiheuttamasta henkisestä kärsimyksestä. Tuomioistuimissa noudatetaan yleisesti Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia korvauksen määrästä. Työsyrjinnässä suositusten mukainen korvauksen määrä loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on 500–1500 euroa. Suositus käsittää rikoslaissa tarkoitetun työsyrjinnän, 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 työelämään koskevaan etuun syrjintä on loukattun 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.<sup>36</sup>

## 6.9 Sovinto

Työriitojen ratkaisemisessa myös työnantajaliittojen ja työntekijäliittojen välisillä neuvotteluilla on merkittävä rooli ja suuri osa riidoista ratkaistaan liitojen keskinäisellä neuvottelulla.

Myös tuomioistuinlaitoksella on velvollisuus edistää sovinnon syntymistä käsittelemissään riita- ja rikosasioissa.<sup>37</sup> Sovittaessa asia, joko suoraan osapuolten väliselle keskinäisellä sopimuksella tai erityisessä sovittelumenettelyssä, on mahdollista sopia huomattavasti suuremmista vahingonkorvauksista kuin mitä tuomioistuimessa arvioitaisiin tavallisessa oikeusprosessissa kohtuulliseksi korvaukseksi asiassa.<sup>38</sup>

35 Anttila-Nousiainen 2013. s. 42–43.

36 Ks. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2011.

37 Käräjäoikeuksissa voidaan ottaa sovittavaksi riita-asioita. Sovittelun tarkoituksena on auttaa osapuolia löytämään riitaansa ratkaisu, jonka molemmat voivat hyväksyä. Sovitteluratkaisu voi tällöin perustua enemmän kohtuun- näkökohtiin kuin tiukkaan lain soveltamiseen. Rikosasioissa voidaan erityisessä sovittelumenettelyssä pyrkiä puolueettoman sovittelijan välityksellä löytämään epäillyn ja rikoksen uhrin välille osapuolia tyydyttävä ratkaisu vahinkojen hyvittämiseksi. Sovittelussa saavutettu sovinto voi rikosasiassa johtaa syytteen nostamatta jättämiseen, tuomitsematta jättämiseen tai lievempään rangaistukseen.

38 Ks. Aaltonen 2013.

## 6.10 Työhönpaluuseen perhevapaan jälkeen liittyvä EU-lainsäädäntö

Perhevapaita koskevan lainsäädännön taustalla on useita EU-direktiivejä. 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.

Direktiivi 2006/54/EY naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (recast) kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella. Direktiivin 14 artiklassa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, joka koskee työhönottoa, työpaikan saantia tai itsenäisen ammatinharjoittamisen aloittamista koskevia perusteita, työehtoja, irtisanomista, edellytyksiä saada koulutusta ja edetä ammatillisella uralla, 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.

Euroopan neuvoston direktiivi 2010/18/EU BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta, jäljempänä vanhempainvapaadirektiivi, perustuu ajantasaistettuun työmarkkinajärjestöjen vanhempainvapaasopimukseen ja korvaa vuodelta 1995 olevan samojen osapuolten vanhempainvapaasopimuksen ja direktiivin. Direktiivin tavoitteena on parantaa työ- ja perhe-elämä yhteensovittamista sekä edistää tasa-arvoa. Direktiivissä vahvistetaan tietyt vähimmäisvaatimukset ja yleiset periaatteet vanhempainvapaasta, mutta jätetty jäsenvaltioille päätäntävältä säännöistä, joilla periaatteet pannaan täytäntöön kukin jäsenvaltion työmarkkinoiden mukaan.

Vanhempainvapaasopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa on säännös työhön paluusta ja syrjimättömyydestä. Vanhempainvapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata samaan työhön. Jos se ei ole mahdollista, työnantajan on osoitettava hänelle vastaava tai samankaltainen työ, joka on hänen työsopimuksensa tai

työsuhteensa mukainen. Lisäksi työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainvapaan loppuun asti. Työntekijää ei myöskään saa kohdella epäedullisemmin tai irtisanoa vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.

Sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen, vanhempainvapaasopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdassa kielletään irtisanomisen lisäksi kaikenlainen epäsuotuisampi kohtelu sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai pitänyt vanhempainvapaata. Vanhempainvapaata pitävillä työntekijöillä on parempi suoja mainitulla perusteella tapahtuvalta syrjinnältä.

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

Irtisanomiskiellon ja työhönpaluuoikeuden lisäksi vanhempainvapaan jälkeen töihin palaavat vanhemmat voivat pyytää työnantajalta mahdollisuutta tehdä joustavaa työaikaa. Vanhempainvapaasopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdassa vahvistetaan vanhempainvapaalta palaavan työntekijän oikeus pyytää muutoksia työaikaan ja/tai työmuotoon tietyn kauden ajan. Työnantajan on harkittava näitä joustavaa työskentelyä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä omat että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Toimenpiteen tarkoituksena on edistää työssäkäyvien vanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista senkin jälkeen, kun vanhempainvapaa päättyy. Lisäksi sopimuksen 6 lausekkeen 2 kohdassa kannustetaan työntekijöitä ja työnantajia pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka tukevat asianmukaisia työhönpaluutoimia vapaan päättyessä.

## 6.11 EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä<sup>39</sup>

### *DeHher C 177/88*

Työnantaja loukkaa välittömästi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdassa ja 3 artiklan 1 kohdassa esitettyä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jos se kieltäytyy tekemästä työsopimusta sellaisen naispuolisen hakijan kanssa, jonka se on katsonut soveltuvaksi tekemään kyseistä työtä, ja kieltäytymisen perusteena ovat sellaiset raskaana olevan naisen työhön ottamisesta mahdollisesti aiheutuvat, työnantajan kannalta haitalliset seuraukset, jotka johtuvat sellaisista viranomaisten antamista työkyvyttömyyttä koskevista säännöistä, joissa ei tehdä eroa sen mukaan, johtuuko työtehtävien hoitamisen estyminen raskaudesta ja synnytyksestä vai sairaudesta.

Sillä, ettei hakijana ole yhtään miestä, ei ole merkitystä.

39 Ks. Euroopan unionin oikeuskäytännöstä. Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. The application of EU and national law in practice in 33 European countries. European Commission, Directorate-General for Justice. European Union 2013.

Vaikka direktiivissä 76/207/ETY annetaan jäsenvaltioille syrjintäkiellon rikkomisesta määrättävien seuraamusten suhteen vapaus valita direktiivin tavoitteen toteuttamiseksi soveltuva ratkaisu, siinä edellytetään kuitenkin, että jäsenvaltion valitessa siviilioikeudellisen vastuun järjestelmään kuuluvan seuraamuksen mikä tahansa syrjintäkiellon rikkominen riittää yksinään asianomaisen henkilön vastuun syntymiseen ilman, että kansallisessa oikeudessa säädettyjä oikeuttamisperusteita voidaan ottaa huomioon.

EU-tuomioistuimien katsoi, että raskauden perusteella tapahtuva syrjintä oli väli-töntä. Tapauksessa työnantaja jätti valitsematta avoimena olevaan työpaikkaan ras-kaana olevan naisen, joka kuitenkin oli hakijoista ansiotunein.

#### *Thibault C-136/95*

Kansalliset säännökset, jotka epäävät äitiysloman takia töistä poissa olleelta nai-selta oikeuden ammatilliseen arviointiin ja siitä seuraavan mahdollisuuden edetä urallaan, ovat miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 3 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaisia.

#### *Mahlburg C-207/98*

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdolli-suuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 ja 3 kohdan vastaista on kiel-täytyä ottamasta työhön raskaana olevaa naista toistaiseksi voimassa olevalla työ-sopimuksella siitä syystä, että raskauteen liittyvä lakisääteinen työskentelykielto estää häntä raskauden aikana hoitamasta alusta alkaen kyseistä tointa. Raskaana olevien naisten suojelusta annettujen säännösten soveltamisen seurauksena ras-kaana olevaa naista ei voida kohdella epäedullisemmin työhönotossa.

#### *Tele Danmark C-109/00*

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdolli-suuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työ-oloissa annetun direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa ja toimenpiteistä ras-kaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvalli-suuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun direktiivin 92/85/ ETY 10 artiklaa on tulkittava siten, että niiden vastaista on työntekijän irti-sanominen raskauden perusteella, kun hänet on otettu palvelukseen määräaikai-sella työsopimuksella, kun hän on jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan työnanta-jalleen, vaikka hän työsopimusta tehdessään tiesi olevansa raskaana, ja kun hän on raskautensa takia kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työso-pimuksen kestosta.



### *Sass C-284/02*

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun direktiivin 76/207 vastaista on se, että työehtosopimuksella jätetään ylenykseltä edellytetyyn kauteen lukematta sellainen osuus, jonka ajan naispuolinen työntekijä on ollut DDR:n lainsäädännön mukaisesti äitiyslomalla yli sen kahdeksan viikon mittaisen suojakauden, josta säädetään työehtosopimuksessa tarkoitettussa Saksan liittotasavallan lainsäädännössä, jos kummankin äitiysloman tavoitteet ja päämäärät vastaavat niitä tavoitteita, jotka on asetettu naisten suojelemiseksi raskauden ja äitiyden perusteella, mistä säädetään tämän direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa.

### *Kiiski C-116/06*

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY, 2 artikla, jossa kielletään kaikenlainen välillinen tai välitön sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, ja 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) äitiyslomaa koskevat 8 ja 11 artikla ovat esteenä hoitovapaata koskeville kansallisille säännöksille, jotka sikäli kuin niissä ei oteta huomioon niitä muutoksia, joita raskaus aiheuttaa kyseessä olevalle työntekijälle synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson aikana, eivät mahdollista kyseisen henkilön saavan hakemuksesta muutosta hoitovapaansa ajankohtaan sillä hetkellä, jolloin hän vetoaa äitiyslomaa koskeviin oikeuksiinsa, ja joilla näin evätään mainitulta henkilöltä tähän äitiyslomaan liittyviä oikeuksia.

### *Paquay C460/06*

Tuomioissa kielletään paitsi raskauden ja/tai lapsen syntymän takia tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen suojakauden aikana myös tällaista päätöstä valmistelevien toimenpiteiden toteuttaminen ennen tämän kauden päättymistä.

Raskauden ja/tai lapsen syntymän vuoksi tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen työntekijälle direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitettun suojakauden aikana, tällaisen päätöksen tekeminen tämän kauden aikana, vaikka sitä ei anneta tiedoksi, ja valmistelut, jotka tähtäävät siihen, että tämän työntekijän tilalle otetaan lopullisesti uusi työntekijä, ovat vastoin direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa sekä direktiivin 92/85 10 artiklaa.

## *C512/11 ja C513/11*

UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annettua neuvoston direktiiviä 96/34/EY on tulkittava siten, että se on esteenä työehtosopimuksissa olevien määräysten kaltaisille kansallisille oikeussäännöille, joiden nojalla raskaana olevaan työntekijään, joka keskeyttää direktiivissä 96/34 tarkoitetun vanhempainloman, jolta ei makseta palkkaa, jäädäkseen välittömästi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imetävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) tarkoitetulle äitiyslomalle, ei sovelleta palkanmaksun jatkumista, johon hänellä olisi ollut oikeus, mikäli äitiyslomaa olisi edeltänyt vähimmäiskestoinen työhönpaluuajaksi.

## 6.12 Työhönpaluuoikeus Ruotsissa

Ruotsin vanhempainvapaalain (Föräldraledighetslagen 1995:584) säädetään työntekijän työhönpaluuoikeudesta. Säännösten tarkoituksena on mahdollistaa työntekijän paluu työhön ja kieltää työntekijän epäsuotuisampi kohtelu. Vanhempainvapaalaki antaa suojaa vanhempainvapaiden käyttäjille. Säännös kattaa myös äitiysvapaan.

Vanhempainvapaalain 15 §:ssä säädetään työhön paluusta. Työntekijällä, joka lopettaa meneillään olevan vapaan suunnitelmien mukaisesti aloittaakseen taas työnteon, on oikeus palata työhönsä samassa laajuudessa kuin se oli ennen vapaata. Työntekijä voi keskeyttää alkaneen vapaansa ja palata työhönsä samassa laajuudessa kuin se oli ennen vapaata. Jos työntekijä haluaa käyttää oikeuttaan palata työhönsä, hänen on mahdollisimman pian ilmoitettava siitä työnantajalle. Siinä tapauksessa, että vapaan on ollut tarkoitus kestää kuukauden tai enemmän, työnantaja saa lykätä paluuta korkeintaan kuukaudella siitä, kun työnantaja on vastaanottanut ilmoituksen. Säännös merkitsee sitä, että työntekijällä on oikeus keskeyttää meneillään oleva vapaa suunniteltua aikaisemmin ja palata työhön samassa laajuudessa kuin se oli ennen vapaata.

Vanhempainvapaalain 16 §:n mukaan työntekijää ei saa kohdella epäsuotuisammin kun hän palaa takaisin työhön. Työnantaja ei saa kohdella epäsuotuisammin työnhakijaa tai työntekijää tämän lain mukaiseen vanhempainvapaaseen liittyvistä syistä, silloin kun työnantaja:

1. tekee päätöksen työhönottoasiassa, kutsuu työnhakijan työpaikkahaastatteluun 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 ammattiharjoittelua,

4. päättää muusta toimenpiteestä tai ryhtyy muuhun toimenpiteeseen, joka koskee muuta koulutusta tai ammatinvalinnanohjausta,
5. soveltaa palkka- tai muita työehtoja,
6. johtaa ja jakaa työtä, tai
7. irtisanoo, erottaa, lomauttaa tai ryhtyy muuhun merkittävään toimenpiteeseen työntekijää kohtaan.

Kieltoa ei sovelleta, jos erilaiset ehdot tai erilainen kohtelu ovat välttämätön seuraus vapaasta.

Lain 17 § mukaan jos työntekijä sanotaan irti tai erotetaan pelkästään tämän lain mukaiseen vanhempainvapaaseen liittyvistä syistä, irtisanominen tai erottaminen on julistettava mitättömäksi, mikäli työntekijä sitä vaatii.

Säännösten mukaan työntekijää ei saa kohdella epäsuotuisammin tai sijoittaa uudelleen kun hän palaa työhön. Asian luonteesta johtuu, että työtehtävät ovat saattaneet muuttua sen jälkeen kun työntekijä viimeksi oli töissä, työtehtäviä on esim. saattanut tulla lisää tai hävitä. Työntekijän ei lähtökohtaisesti kuitenkaan tarvitse hyväksyä sitä, että hän saa työtehtävän, joka ei vastaa hänen pätevyyttään, merkitsee toisenlaista työaikaa tai kokonaan toisenlaisia työtehtäviä, kun hän palaa työhön.

Lain 24 §:ssä säädetään todistustaakasta. Jos työnhakija tai työntekijä tuo esiin sellaisia seikkoja, että häntä on kohdeltu epäsuotuisammin, on työnantajan on näyttävä, että työnhakijaa tai työntekijää ei ole kohdeltu epäsuotuisammin tai että erilainen kohtelu on välttämätön seuraus vapaasta.

Sukupuolisyrynnän kiellosta säädetään syrjintälaiissa (Diskrimineringslagen 2008:567). Syrjintälaki kieltää sukupuolen lisäksi syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja ilmaisun, etnisyyden, uskonnon tai muun maailmankatsomuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen perusteella sekä koulutuksessa ja työelämässä myös iän perusteella. Syrjintäkiellosta työelämässä säädetään lain 2 luvun 3 §:ssä. Lisäksi syrjintälain 3 luvun 5 §:n mukaan työnantajan on helpotettava sekä naispuolisten että miespuolisten työntekijöiden mahdollisuuksia ansiontyön ja vanhemmuuden yhteensovittamiseen.

Syrjintävaltuutetun toimivallasta säädetään laissa syrjintävaltuutetusta (Lagen om diskrimineringsombudsmannen 2008:568). Syrjintävaltuutetun tehtäviin kuuluu syrjintälain valvonnan lisäksi vanhempainvapaalainsäädännön valvonta. Vuosina 2009–2014 syrjintävaltuutetulle tulleista työelämää koskevista ilmoituksista 14 % (yhteensä 393 ilmoitusta) on koskenut syrjintää raskauden perusteella ja epäsuotuisampaa kohtelua vanhempainvapaan perusteella.

Ruotsin työtuomioistuimen tapauksessa AD 2013 nr 22 katsottiin, että naispuoliselle työntekijälle ei ollut tarjottu vanhempainvapaalain ja EU oikeuden mukaisen sääntelyn mukaisesti vastaavaa työtä kuin mitä hän oli tehnyt ennen vapaata. Tuomioistuin katsoi myös, että hänelle oli tarjottu vähäisempää

työaika. Työntekijällä oli oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä vaarantamatta työsuhdettaan. Työnantaja oli irtisanonut työntekijän. Laillista irtisanomisperustetta ei ollut. Ravintola tuomittiin maksamaan vahingonkorvausta. Yksimielinen päätös.

## 7 Työsopimuslain ja tasa-arvolain säännösten arviointia

Työsopimuslain mukaan raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät ovat tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Lainsäädäntö kattaa irtisanomiskiellon ja tarjoaa suojaa perhevapaan perusteella tapahtuvaa irtisanomista vastaan. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työntekijällä on perhevapaan jälkeen oikeus palata vanhaan työhönsä. 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.

Työelämässä edellytetään yhdenvertaista kohtelua. Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja työntekijän asettaminen epäedullisempaan asemaan raskauden, synnytyksen tai vanhemmuuden perusteella. Lainvastaisesta menettelystä työntekijällä on mahdollisuus saada korvausta muun muassa tasa-arvolain hyvitysseuraamusjärjestelmän perusteella tai vahingonkorvauslakiin perustuvana vahingonkorvauksena ansionmenetyksestä tai työsuhteen perusteetomasta päättämisestä aiheutuneen taloudellisen vahingon johdosta.

Järjestelmä perustuu siihen, että työntekijä riitauttaa työnantajan menettelyn tuomioistuimessa. Oikeusprosessissa työntekijää suojataan työnantajan todistus- taakalla irtisanomisperusteen olemassaolosta ja tasa-arvolaisissa säädetyllä syrjintäolettamalla. Työsyrjinnästä voidaan määrätä myös rikosoikeudellinen rangaistus.

Työryhmässä katsottiin, että työntekijän työsuhdeturva perhevapaan aikana on turvattu lainsäädännön tasolla. Ongelmia voi syntyä, kun perhevapaalta palataan töihin. Perhevapaisiin liittyvällä työsuhdeturvalla on suuri vaikutus erityisesti naisten työmarkkina-asemaan. Säännökset turvaavat niiden äitien asemaa, joilla on työsuhte, johon palata.

Yhteiskunnan muutostahti on lisännyt myös työpaikoilla tapahtuvia muutoksia. Näin myös työpaikoilta poissaolojen aikana tapahtuneet muutokset ovat yleistyneet. Lainsäädäntö suojaa perhevapaan vuoksi työpaikalta poissaolleen työntekijän asemaa siten, että työnantajalla on korostettu velvollisuus huolehtia työntekijän paluusoijan toteutumisesta. Jos työntekijä ei voi palata ensisijaiseen aikaisempaan työhönsä, perhevapaalta työhön palaavalle työntekijälle on tarjottava töitä työsopimuslain porrastetun työntarjoamisjärjestyksen mukaisesti.

Työryhmässä keskusteltiin perhevapaalta palaavan jälkisuojan tarpeesta, esimerkiksi perhevapaalta palaavan korotetusta irtisanomissuojasta ja mahdollisuudesta lisätä työsopimuslakiin irtisanomisen suoja-aikaa täydentävä säännös. Keskustelua käytiin tehostettua työsuhdeturvaa koskevien määräysten

soveltamisesta myös perhevapaalta työhönpaluun jälkeen esimerkiksi 4-6 kuukauden ajan.

Työntekijä voi kohdata työhön palatessaan tilanteen, että hänen aiempi tehtävänsä on kadonnut ja hän joutuu ottamaan vastaan joko asematasoltaan, vaatimustaltaan 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, ja toisaalta se antaisi aikaa uuden työsuhteen etsimiselle, jos paluu entisiin tehtäviin ei säännöksistä huolimatta toteudu.

Työsopimuslain työhönpaluuta ja tehostettua irtisanomissuojaa koskevat säännökset suojelevat perhevapaan vuoksi poissaolleita työntekijöitä. Työpaikoilla tapahtuneet muutokset koskevat poissaolon syystä riippumatta kaikkia työpaikalta poissaolleita. 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.

Yhteiskunnan epäkohtiin puuttuvassa lakien laadinnassa ei ole riittävää tunnistaa pelkästään nykytilan ongelmia, vaan on tärkeää tunnistaa myös ongelmien aiheuttajat eli syyt. Nykyinen lainsäädäntö muodostaa työnantajille ja työntekijöille toimintakehyksen, jossa sekä työelämän tarpeita että työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan toteuttaa ennakoivasti ja oikeudenmukaisesti. Haasteita aiheutuu erityisesti, kun suojaa antavaa lainsäädäntöä ei noudateta. Tätä erityistä suojaa nauttivien työntekijöiden suojan korottaminen edellyttäisi painavia perusteita, kun haasteet pääsääntöisesti aiheutuvat muista kuin lainsäädännöllisistä tekijöistä.

Tehostettua irtisanomissuojaa pidentävällä säädösmuutoksella tavoiteltaisiin perhevapaalta palaavien työmarkkina-aseman parantamista. Koska suurin osa perhevapaiden käyttäjistä on naisia, olisi muutoksesta aiheutuvia vaikutuksia arvioitava erityisesti suhteessa naisten työmarkkina-asemaan. Muutoksen kokonaisvaikutuksen arvioimiseksi tulisi tarkastella olisiko suojan parantamisella perhevapaan jälkeen vaikutusta muun muassa naisten rekrytointeihin ja samalla työllisyyteen ja tuottavuuteen. Lainsäädännön sukupuolivaikutuksia tulisi selvittää vielä erikseen. Se, kuinka paljon irtisanomista koskevan suoja-ajan pidentäminen parantaisi äitien ja tulevien äitien asemaa, riippuu useasta tekijästä. Esimerkiksi ala- ja yrityskohdainen työvoiman tarve, yleinen taloudellinen tilanne ja yrityksen taloustilanne vaikuttavat rekrytointien määrään.

Työmarkkinoiden näkökulmasta tämäntyyppinen sääntely voisi heijastua erityisesti rekrytointien vähenemiseen. 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 asemasta 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.

Syrjinnän kieltävät säännökset, 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 säädetyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomioita niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Suunnitelman voidaan ottaa maininta työntekijöiden lakisääteisistä tai työehtosopimukseen perustuvista oikeuksista ja lisäksi tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Yhteistoimintalaissa edellytetään henkilöstövaikutuksia sisältävän yritystoiminnan muutosten tai töiden järjestelyjen käsittelemistä yhteistoimintaneuvottelussa.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua laissa kielletyllä syrjintäperusteilla. Syrjintää sukupuolen perusteella koskeva suoja ei ole heikompi kuin muilla kielletyllä syrjintäperusteilla työelämässä toteutuva syrjinnän suoja. Perhevapaan käyttämisen vuoksi epäedullisempaa kohtelua kohdanneen oikeussuoja toteutuu viimekädessä tasa-arvolain syrjinnän kieltoa koskevien säännösten perusteella.

Työryhmässä ei päästy yksimielisyyteen lainsäädäntömuutosten tarpeellisuudesta. Palkansaaajajärjestöt katsoivat, että työhön palaavan aseman turvaaminen edellyttää lainsäädäntömuutoksia (ks. palkansaaajajärjestöjen eriävä mielipide, LIITE 1). Työnantajajärjestöt eivät kannattaneet lainsäädäntömuutoksia (ks. työnantajajärjestöjen kanta, LIITE 2).

Työ- ja elinkeinoministeriö ei katsonut tarpeelliseksi lisätä työsopimuslakiin tehostettua irtisanomissuojaa laajentavaa säännöstä, koska yleinen irtisanomissuoja ja tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset turvaavat työntekijän syrjimättömyyden perhevapaan jälkeen. Syrjinnänvastaisessa oikeudessa yleisenä oikeusperiaatteena noudatettava jaettu todistustaakka sekä työnantajan uhka rikosoikeudellisesta rangaistusvastuuta tukevat syrjinnän vastaisen suojan toteutumista työhönpaluun yhteydessä.

# 8 Osittaiseen hoitovapaaseen liittyvä työssäoloaikaehto

Sosiaali- ja terveysministeriön kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämiseksi perustettu työryhmä on selvittänyt, miten kotihoidon tukea saavien asteittaista siirtymistä työelämään edistetään yhdistämällä varhaiskasvatuspalvelut ja taloudellinen tuki. Erityisesti arvioitiin keinoja kehittää hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, osittaista hoitorahaa, kotihoidon tukea sekä päivähoitomaksujärjestelmää. Arvioinnissa otettiin huomioon erityisesti lapsen etu sekä hallitusohjelman ja valtioneuvoston rakennepoliittisen kannanoton asiaa koskevat kirjaukset.<sup>40</sup>

Työryhmän esityksen perusteella alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmille maksettu osittainen hoitoraha korvattiin uudella joustavalla hoitorahalla 1.1.2014 alkaen, mikä nostaa osa-aikatyötä tekevien alle 3-vuotiaiden lasten vanhempien saamaa etuuden määrää. Tavoitteena on muun muassa lisätä osa-aikatyön houkuttavuutta suhteessa kotihoidon tukeen.

Kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämistä selvittäneessä työryhmässä ei käsitelty työsopimuslakiin liittyviä muutostarpeita. Osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehtoon liittyvät mahdolliset työsopimuslain mahdolliset muutostarpeet käsiteltiin tämän vuoksi tässä työryhmässä.

## 8.1 Työssäoloaikaehto

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhennyksenä toteutettavaa hoitovapaata. Osittaisen hoitovapaan avulla voidaan yhteen sovittaa työn ja perhe-elämän vaatimuksia työaikajärjestelyin. Osittainen hoitovapaa edellyttää työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta ja lähtökohtaisesti he voivat sopia järjestelyjen yksityiskohdista, kuten työajan lyhentämistavasta, lyhennyksen vuorokautisesta tai viikoittaisesta sijoittumisesta sekä osittaisen hoitovapaajärjestelyn kestoajasta, haluamallaan tavalla. Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta lyhentää työaikaansa osittaista hoitovapaata koskevien säännösten nojalla.

Osittaisen hoitovapaan edellytyksenä on työssäoloaikaehdon täyttyminen. Työsopimuslain 4 luvun 4 §:n mukaan työntekijä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Perusopetuslaissa tarkoitettun pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevan lapsen vanhempi voi pitää osittaista hoitovapaata lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka, ja erityisen hoidon tarpeessa olevan

40 Ks. Sosiaali- ja terveysministeriön raporteja ja muistiota 2013:4.



tai pitkäaikaissairaan lapsen vanhemmilla tämä oikeus on siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Säännökset osittaisesta hoitovapaasta lisättiin vanhaan työsopimuslakiin vuonna 1988 (286/1988), jolloin työntekijällä oli oikeus saada osittaista hoitovapaata mikäli molemmat vanhemmat kävivät töissä kodin ulkopuolella ja jos työntekijän työsuhde oli jatkunut vähintään vuoden. Pääsääntöisesti osittainen hoitovapaa tarkoitettiin toteutettavaksi lyhentämällä päivittäistä työaikaa.<sup>41</sup> Työntekijällä oli mahdollisuus saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloitti peruskoulun.

Säännös työssäoloaikaehdon tarkastelujaksosta (24 kuukautta) ja siihen liittyvästä työsuhde-edellytyksestä saman työnantajan palveluksessa (12 kuukautta) lisättiin vanhaan työsopimuslakiin vuonna 1998 (357/1998). Työssäoloaikaehdot koskevien perustelujen (HE 37/1998 vp) mukaan tavoitteena oli tarve ottaa huomioon niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen työmarkkinoilla.<sup>42</sup> Samalla sääntelyä muutettiin siten, että osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä ei enää ollut se, että lapsen molemmat vanhemmat olisivat työssä kodin ulkopuolella. Molemmat lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät saaneet pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti.

Uudessa työsopimuslaissa (55/2001) säännöstä työssäoloaikaehdon työsuhde-edellytyksestä ja tarkastelujaksosta on aikarajojen osalta tarkistettu lyhyemmäksi lakimuutoksella vuonna 2003 (870/2003) Muutosta perusteltiin sillä, että näin voitiin vahvistaa epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä työmarkkinoilla aiheutuneiden muutosten huomioimista sekä edelleen helpottaa äskettäin työmarkkinoille tulleiden tai työpaikkaa vaihtaneiden työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista (HE 22/2003 vp.) Nykysäännösten mukaan työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, kun hän on ollut saman työnantajan työssä kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Osittaisen hoitovapaan edellytyksenä oleva työssäoloaikaehto ei edellytä, että työntekijä on työskennellyt välittömästi ennen osittaisen hoitovapaan alkamista, vaan työntekijällä on oikeus esimerkiksi kokoaikaisen perhevapaan, kuten vanhempainvapaan tai hoitovapaan, jatkona pidettävään osittaiseen hoitovapaaseen, jos hänen työsuhteensa samaan työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa ollut voimassa vähintään kuusi kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Mahdollista on siten, että vanhemmat käyttävät osittaista hoitovapaata niin, että saman kalenterijakson aikana toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltapäivisin tai vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai -viikoin. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen on lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalla vanhemmalla tai huoltajalla riippumatta siitä, onko toinen vanhemmista töissä kodin ulkopuolella.

41 HE 166/1987.

42 HE 37/1998.

Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. 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. Työntekijän esittämän hoitovapaajakson pituudella yhdessä muiden työajan lyhentämiseen vaikuttavien tekijöiden, kuten työntekijän työtehtävien laadun, ehdotetun työajan lyhentämistavan ja käytössä olevien työn järjestelyjen kanssa on merkitystä arvioitaessa työnantajan oikeutta kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata.

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

Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä tai muuttamisesta voidaan päättää työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Jollei siitä voida sopia, työntekijä voi työsopimuslain 4 luvun 5 §:n mukaan perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen on perusteltua sellaisen lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi, jotka eivät olleet ennakoitavissa osittaisesta hoitovapaajärjestelystä sovittaessa.

## 8.2 Säännöksen arviointia

Työryhmä ei katsonut tämän työryhmän työn puitteissa tarpeelliseksi osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehto koskevan säännöksen muuttamista.

Osittainen hoitovapaa parantaa pienten lasten vanhempien mahdollisuutta yhteensovittaa työ- ja perhe-elämän tarpeita siihen asti, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Osittaiselle hoitovapaalle voi jäädä, kun työssäoloaikaehto täyttyy. Työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, kun hän on ollut työsuhteessa samaan työnantajaan yhteensä kuusi kuukautta viimeksi kulu-  
neen 12 kuukauden aikana. Työntekijän on ilmoitettava osittaisen hoitovapaan pitämisestä viimeistään kaksi kuukautta ennen aiotun vapaan alkamista. 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 työmarkkinoille, kun työnantajat voivat ennakoida osittaisen hoitovapaan käyttöä.

# 9 Perhevapaalta työhönpaluu ja määräaikaiset työsuhteet

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet kohdistuvat suureksi osaksi naiseen, samoin kuin työsuhteen muotoon ja työn jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus. Perhevapaajärjestelmä tukee erityisesti vakituksessa työsuhteessa olevien naisten työuran ja vanhemmuuden yhdistämistä. Määräaikaisesta työsuhteesta äitiyslomalle jäävällä naisella ei ole takuuta, että hänellä ylipäänsä olisi työtä perhevapaan päätyttyä. Perhevapaat myös lisäävät tarvetta määräaikaisille palvelusuhteille. Perhevapaan pitäminen aiheuttaa sijaistyöntekijöiden tarvetta erityisesti naisvaltaisille aloille, jossa määräaikaiseen työsuhteeseen palkattava sijainen on usein niin ikään perheenperustamisiässä oleva nainen.

Työhönpaluuoikeutta koskevaa säännöstä sovelletaan kaikkiin niihin työntekijöihin, joilla perhevapaan päättyessä on voimassa oleva työsuhde. Säännöstä sovelletaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden lisäksi, niihin määräaikaisiin työsuhteisiin, jotka jatkuvat perhevapaan päättyessä. Työntekijän jäädessä määräaikaisesta työsuhteesta perhevapaalle, on hänellä oikeus palata aikaisempaan työhönsä, jos hänellä edelleen on perhevapaan päättyessä voimassa oleva työsuhde.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjäntäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Monet raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä yhteydenotot ovat koskeneet määräaikaisia työntekijöitä.<sup>43</sup>

## 9.1 Määräaikainen työsuhde ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus

Kaikkien työntekijöiden tulisi olla työpaikalla yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa asemassa keskenään. Työsopimuslain 2 luvun 2 § 2 momentin mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan

---

43 Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkisen kuuleminen työryhmässä 30.9.2013 Ks myös Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012, s. 10–13. Tapauksessa TAS 203/2011 oli kyse tilanteesta, jossa perhevapaalla olleen määräaikaista työsuhdetta ei ollut jatkettu hänen ollessa työsuhteen päättymishetkellä äitiysvapaalla ja yritykseen oli palkattu uusi työntekijä. Työntekijä oli hakenut yhtä vakituista ja kahta määräaikaista tehtävää samasta koulusta, jossa hän oli aiemmin toiminut joustavan perusopetuksen luokan opettajana ja myös muissa opetustehtävissä. Kunta perusteli tehtyjä opettajavalintoja ansioituneisuuteen ja soveltuvuuteen liittyvillä seikoilla. Ansiovertailua, jossa olisi verrattu eri hakijoiden ansiota keskenään suhteessa opettajainten työtehtäviin kokonaisuudessaan ei oltu tehty. Tasa-arvovaltuutettu arvio selvityksen perusteella, että virkaan valittava opettaja toimi käytännössä joustavan perusopetuksen luokan opettajana seuraavana lukuvuonna. Tämä olisi tullut huomioida ansiovertailussa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi todennäköiseksi, että lausunnon pyytäjän raskaus oli vaikuttanut valintapäätöksiin. Päätelmää tuki se, että hakija oli valittu koulussa kolmeen aiempaan opettajan tehtävään samassa koulussa ennen tätä valintatilannetta, ja aiemmissa valinnoissa oli ollut mukana myös kaksi nyt tehtävään valituksi tullutta henkilöä.

Tapauksessa TAS 202/2011 tasa-arvovaltuutetun lausuntopyyntöä pyrittiin selvittämään oliko henkilöä syrjitty tasa-arvolaisa kielletyllä tavalla perhevapaiden perusteella, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan yrityksessä ei jatkettu hänen ollessa äitiysvapaalla. Työpaikalle oli palkattu toinen henkilö hoitamaan hänen aiemmin tekemiään tehtäviä. Työnantajan mukaan tämä toinen henkilö oli palkattu lisäresurssiksi ja erillaisella tuntimäärällä kuin lausunnonpyytäjää. Tasa-arvovaltuutetun mielestä ero työtehtävien ja työaikojen välillä ei ollut käytännössä olennainen, vaan vaikutti siltä, että uusi henkilö oli todellisuudessa palkattu paikkaamaan lausunnonpyytäjän poisjännistä aiheutunutta työvoiman tarvetta tai sellaisiin tehtäviin, joita hän olisi voinut hoitaa määräaikaisuutensa päättymisen jälkeen. Tasa-arvovaltuutetusta vaikutti siltä, että työsuhteesta ei ollut jatkettu hänen perhevapaansa vuoksi.

tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Kielto asettaa työntekijöitä eri asemaan pelkästään työsuhteen keston tai työajan perusteella perustuu EU:n määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin 1999/70/EY ja osa-aikatyödirektiiviin 1997/81/EY.

Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilainen kohtelu on sallittua vain kun siihen on laissa tarkoitettu peruste. Jatkettaessa määräaikaisen työntekijän työsuhteen uudella määräaikaisella työsuhteen perusteella, työnantajan on kohdeltava raskaana tai perhevapaalla olevaa samalla tavalla kuin muita hakijoita.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisussa C-438/99 Melgar todetaan, että direktiivissä 92/85/ETY säädettyä 10 artiklan mukaista irtisanomissuojaa sovelletaan sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsuhteisiin. Määräaikaisen työsuhteen uudistamatta jättämistä sen jälkeen, kun sopimus on lakannut sovitun työkauden päättymisen johdosta, ei ole pidettävä tässä säännöksessä kiellettyinä irtisanomisena. Jos määräaikaisen työsuhteen uudistamatta jättämisen perusteena on kuitenkin työntekijän raskaus, kyse on välittömästä syrjinnästä.

Suomessa syrjinnän kielto perustuu tasa-arvolain 7 §:n säännöksiin. Jos työnantajalla on määräaikaisen työsuhteen jälkeen edelleen tarjolla uutta määräaikaista työtä, eikä työnantaja valitse tehtävään tehtävää hakenutta raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää, työsuhteen uusimatta jättämiseen on oltava tasa-arvolain tarkoittama muu kuin sukupuolesta johtuva hyväksyttävä syy. Henkilö ei saa raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella joutua epäedullisempaan asemaan, vaan häntä on kohdeltava ikään kuin ei olisi raskaana. Tasa-arvolakiin perustuen määräaikaista työsuhdetta ei voi rajoittaa kestämiin vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.

Tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä valita tehtävään vähemmän ansiotun hakija on pidetty muun muassa sopivuutta/soveltuvuutta. Soveltuvuusarvio voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin. Syrjintäolettaman kumoamiseksi työnantajan on voitava osoittaa, että valitun soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Lisäksi edellytetään, että soveltuvuuden arviointi on tapahtunut huolellisesti ja etteivät arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely itsessään ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa 1999:70 arvioitiin naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain perusteella olisiko raskaana ollut ja äitiyslomalle jäämässä olevalla henkilö tullut valita määräaikaiseen opettajan tehtävään, vaikka tämä ei äitiys- ja vanhempainvapaansa vuoksi olisi voinut hoitaa tehtäviä kuin lyhyen ajanjakson. Henkilö oli hoitanut vastaavaa tehtävää aiemmat

kaksi vuotta lukuvuoden kerrallaan. Koska henkilö olisi voinut hoitaa tehtävä ainoastaan merkityksettömän lyhyen ajanjakson, kunnan koululautakunta ja oli katsonut, että tehtävään valitsematta jättäminen oli johtunut tasa-arvolain 8 §:n 3 momentissa tarkoitusta muusta syystä.

Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan kysymys oli asiallisesti ollut jo ennestään määräaikaisessa palvelussuhteessa kuntaan olleen henkilön määräyksen uusimatta jättämisestä tämän raskauden johdosta. Sitä, että henkilö näissä olosuhteissa olisi ilmeisesti tosiasiallisesti pystynyt hoitamaan kysymyksessä olevaa luokanopettajan virkaa vain lyhyen ajan, ei voitu pitää tasa-arvolain 8 §:n 3 momentissa tarkoitettuna muuna hyväksyttävänä seikkana, jonka perusteella olisi voitu katsoa, ettei henkilön valitsematta jättäminen ollut johtunut hänen sukupuolestaan. Lisäksi ratkaisussa otettiin huomioon, että henkilön äitiys- ja vanhempainloma olisi ajoittunut siten, että opettajan vaihtumisesta kesken lukuvuoden oppilaille aiheutuva haitta olisi jäänyt vähäiseksi.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että koululautakunta ei ollut osoittanut, että sen menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta ja menettelyä oli pidettävä tasa-arvolain 7 §:ssä tarkoitettuna kiellettynä syrjintänä.

## 9.2 Määräaikaisista työsuhteista ja perhevapaista aiheutuvien haasteiden yhteensovittaminen työmarkkinoilla

Naisten ja miesten työllisyysasteen ero pieni, mutta määräaikaisista työsuhteista suuri osa kuitenkin kohdistuu naisiin. Viime vuosina määräaikaisten naispalkansaajien osuus on laskenut hitaasti.<sup>44</sup> Suomen työmarkkinoille tyypillinen piirre on, että akateemisten synnytysikäisten naisten työsuhteet ovat useammin määräaikaisia kuin vastaavan ikäisten miesten työsuhteet.

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen syyt on nähty Suomessa sukupuolisdonnaisiksi ja määräaikaisuus työmarkkinailmiönä on yhteydessä naisten perheellistymiseen<sup>45</sup>. Naisten ja miesten määräaikaisten työsuhteiden osuutta voidaan myös osittain selittää nais- ja miesvaltaisille aloille eriytyneisiin työmarkkinoihin<sup>46</sup>. Pitkiä perhevapaita pitävät pääosin naiset, mikä heijastuu monin tavoin heidän työmarkkina-asemaansa. Varsinkin pitkäaikaiset poissaolot työstä aiheuttavat sijaistarpeita työpaikalla. Tällöin sijainen palkataan poissaolevan työntekijän sijaiseksi määrä-

44 Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2012.

45 Sutela 2013, s. 26.

46 Työministeriö, Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti, s. 33–34.

ajaksi, siihen saakka kunnes poissaoleva työhönpaluuoikeutta koskevan säännöksen nojalla palaa hoitamaan tehtäviään.<sup>47</sup>

Määräaikaisten työsuhteiden kohdentuminen 25–34-vuotiaille naisille on haaste väestönkehitykselle, tasa-arvolle ja hyvinvoinnille. Naisten työsuhteen muoto on määräävämpi tekijä perheellistymisessä kuin miehen työsuhdetyyppi tai työmarkkina-asema. On tutkittu, että määräaikainen työsuhte lykkää perheenperustamista. Määräaikaisuus perheenperustamisikässä ei kuitenkaan ennusta lapsettomuutta tai pienempää lapsilukua yli 40-vuotiaana. Määräaikaisuus vähentää esikoislapsen syntymän todennäköisyyttä lyhyellä aikavälillä.<sup>48</sup>

Julkisella sektorilla myös määräaikaiset työntekijät ovat työmarkkina-asemaltaan suhteellisen vakaassa asemassa. Erityisesti vakaa työmarkkina-asema saa määräaikaiset työntekijät lykkäämään perheellistymistään. Vakaassa työmarkkina-asemassa olevilla naisilla äitiyden hintaa peilataan laajemmin työuran suunnitteluun ja mahdollisuuteen vaikuttaa omaan urakehitykseen ja työtehtäviin. Epävakaassa työmarkkina-asemassa olevilla määräaikaisilla lasten hankinta polarisoituu ja lapset hankitaan nuorina tai ei ollenkaan. Toisaalta matalasti koulutettujen naisten kohdalla työmarkkina-aseman liittyvien epävarmuuksien kasaantuminen kannustaa heitä lasten hankintaan, kun lasten kotihoidon tukijärjestelmät mahdollistavat kotiin jäämisen. Tämä voi puolestaan vaikeuttaa myöhemmin integroitumista työelämään.<sup>49</sup>

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä esimerkiksi naisvaltaisilla opetus- ja hoivaaloilla. Näillä aloilla omien lasten hoitaminen saatetaan myös nähdä kokemuksena, josta on hyötyä työelämään palattaessa. Lisäksi määräaikaisuuden perusteena olevat sijaisuudet tarjoavat alalta työtä hakeville mahdollisuuksia työllistyä.<sup>50</sup>

47 Vaihtoehtona määräaikaisille työsuhteille voidaan käyttää *varahenkilöjärjestelyä*. Varahenkilöjärjestelyssä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen palkattu työntekijä on yrityksessä tai muussa työnantajayhteisössä sijaistamassa eri henkilöitä heidän perhevapaiden, sairauslomien ja vuosilomien aikana. Työntekijän kannalta hänen työsuhteensa jatkuvuus on toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa turvampaa. Yritysten kannalta yritys säästää rekrytointikuluisia käyttämällä vakituisia sijaisia. Yrityksessä aikaisemmin työskennellyt työntekijä pystyy myös yleensä nopeammin toimimaan uudessa tehtävässä täysipainoisesti. Lisäksi yrityksellä ei ole rekrytointiriskiä siitä, että sijaiseksi palkattava työntekijä ei ole kyseiseen tehtävään sopiva. Varahenkilöjärjestelyitä ei ole mahdollista toteuttaa kaikissa työpaikoissa. Vakituksille sijaisille rakentuva järjestelmä edellyttää, että yrityksen henkilöstö on määrältään ja koostumukseltaan sellainen, että sijaistarve on jatkuva. Lisäksi yrityksessä toimivien työntekijöiden tehtävät eivät saa olla liian erikoistuneita, jotta vakituiset sijaiset voivat siirtyä tehtävästä toiseen ja hallita uudet tehtävät. Haasteena on myös sijaishenkilöiden ja avoimien tehtävien määrän kohtaaminen käytännössä, kun huomioidaan ennakoimattomat poissaolot ja sijaisten pätevyys eri tehtävien vaatuuksien suhteen.

*Työpoolilla* puolestaan tarkoitetaan yhtymää, jossa joukko yrityksiä ja työvoimahallinto toimivat yhdessä. Työpoolin tarkoituksena on järjestää työnantajille työvoimaa tuotantohuippujen ajaksi sekä samalla tarjota työntekijöille "vaki-  
tuista pätkätyötä". Työpooli ei ole työvoimanvuokrausyritys, eikä sen toiminta ole kaupallista. Työpooli etsii työntekijöitä jäsenyrityksiinsä yhdessä työvoimatoimiston kanssa. Työpoolitoiminnan on tarkoitus mahdollistaa työsuhteiden ketjuttaminen eri yritysten välillä siten, että työnantaja saisi palkattua aina tarvittaessa mahdollisimman monta heillä jo aikaisemmin työskennellyttä henkilöä. Työntekijälle työpooli pyrkii tarjoamaan työllistymismahdollisuuksia sen useissa yrityksissä. Työjaksojen välillä työntekijä voi halutessaan osallistua koulutukseen. Näin pyritään kehittämään työntekijöistä moniosaajia, jotka pystyvät toimimaan eri yrityksissä ja erilaisissa tehtävissä. Työpooli voi toimia myös väljänä pysyvämpään työsuhteeseen.

48 Erikoistutkija Hanna Sutelan kuuleminen työryhmässä 9.12.2013. Ks. Sutela 2013, s. 155 ss.

49 Erikoistutkija Hanna Sutelan kuuleminen työryhmässä 9.12.2013. Ks. Sutela 2013, s. 155 ss.

50 Närvi 2013, s. 92.

# 10 Työhönpaluun haasteita

Palattaessa perhevapailta työpaikoille haasteita aiheutuu muun muassa seuraavista tekijöistä:

## **Työntekijöille haasteita aiheuttavat:**

- *Työtehtävät/Toimi on kadonnut*  
Työpaikalla on perhevapaan aikana ollut organisaatiomuutos/muutoksia, joiden johdosta työ on kadonnut tai se on muutettu selkeästi entisestä.  
Työpaikalla on käyty tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuva yhteistoimintamenettely, jonka johdosta toimenkuva on kadonnut. Töihin palatessa palaaja irtisanotaan em. yhteistoimintaneuvottelun päätösten perusteella.  
Toimenkuva/ työtehtävät ovat jaettu muiden työntekijöiden kesken joko kokonaan tai osittain.
- *Työtehtävät ovat muuttuneet*  
Organisaatiomuutosten / uudelleenjärjestelyjen johdosta toimenkuva/tehtävät ovat muuttuneet. Palaajalle tarjotaan aikaisemmasta selkeästi toisenlaisia tehtäviä, jotka ovat vaativuudeltaan aikaisempaa vähemmän vaativia ja/tai; ansiotasoltaan pienempiä ja/tai; vakituisen työsuhteen sijaan määräaikaista työsuhdetta ja/tai; aikaisempaa asematasoa matalampia.
- *Sijaisen osalta tapahtuneet työsuhteen muutokset*  
Sijainen on palkattu vakituiseseen työsuhteeseen varsinaisen toimenhaltijan tilalle perhevapaan aikana joko entisellä nimikkeellä/toimenkuvalla tai osittain muutetulla toimennimellä ja/tai osittain muutetulla toimenkuvalla.
- *Muut työpaikan muutokset*  
Työpaikalla on perhevapaan aikana esimies vaihtunut. Tällöin esimies ei tunne palaajan työhistoriaa, osaamista eikä taitoja.
- *Seuraukset*  
Töihin paluuta siirretään työpaikan epävarman tilanteen takia.  
Perhevapaalta palaava jää ”työvoimaresurssiksi”.  
Palaaja irtisanoutuu töiden puutteen vuoksi.  
Palaajalle ei pyritä hakemaan vastaavia tehtäviä, vaan tarjotaan päättösopimusta.

## Työnantajille haasteita aiheuttavat:

- *Kustannukset*  
Työnantajalle aiheutuu kustannuksia mm. sijaisen rekrytoinneista sekä perehdyttämisestä ja perhevapaalta palaavan uudelleen perehdyttämisestä. Kustannuksia voi aiheutua myös varahenkilöjärjestelmän ylläpitämisestä ja perhevapaalle jäävän töiden järjestelystä.
- *Ammattitaidon heikentyminen*  
Työntekijän ammattitaito voi olla perhevapaan aikana heikentynyt.
- *Työtehtävien ja työaikojen uudelleenjärjestely*  
Perhevapaalta palaavan työntekijän mahdollisesti haluamat joustot voivat tarkoittaa tehtävien ja työaikojen uudelleen järjestelyjä perhevapaalta palaavan lisäksi myös muiden tehtävissä. Tehtävien ja työaikojen uudelleen järjestely ei useinkaan ole toiminnan kannalta ”paras mahdollinen”.
- *Työhönpaluun ennakointi*  
Perhevapaalta palaamisen ennakointi ja yhteydenpito perhevapaan aikana ovat tärkeitä sujuvan paluun kannalta. Yhteydenpito ei ole aina työntekijän toivomaa. Jos työntekijä ei halua yhteydenpitoa, voi tämä vaikeuttaa työhönpaluuseen liittyviä järjestelyjä yms.
- *Määräaikaisten ja osa-aikaisten palvelusuhteiden lisääntyminen*  
Perhevapaiden käyttö lisää määräaikaisia ja osa-aikaisia palvelussuhteita. Työnantajalla voi olla haasteena myös sen arviointi, onko uusi henkilö otettava vakituiseen työsuhteeseen, jos pysyvä työvoiman tarve, tulee hänet palkata vakituiseksi. Lisäksi haasteena voi olla osaavan työvoiman löytäminen ja heidän lakisääteisten mitoitusten ja kelpoisuusvaatimusten varmistaminen eri tilanteissa, esimerkiksi päiväkodeissa.
- *Sijaisen asema*  
Sijaisen asema voi olla ongelmallinen työnantajalle, jos perhevapaalla olija palaa ennakoitua aiemmin ja jos sijaisen sopimus on tehty pidemmäksi ilman sijaisuuden kytkentää perhevapaalta paluuseen.



# 11 Työhönpaluun edistäminen

## 11.1 Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviksi käytännöiksi

Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus 18.11.2013 työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviksi käytännöiksi työpaikkojen arkeen esittää, että on tärkeää edistää perhevapaita käyttävien sitoutumista työhön ja parantaa vuorovaikutusta työpaikan ja perhevapaita käyttävän työntekijän välillä. Näin edistetään myös sujuvaa paluuta takaisin työpaikalle. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi suositellaan, että kaikilla työpaikoilla käydään läpi työn ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä, päätetään kullekin työpaikalle parhaiten sopivista pelisäännöistä, ja otetaan ne käyttöön.

On tärkeää edistää perhevapaita käyttävien sitoutumista työhön ja parantaa vuorovaikutusta työpaikan ja perhevapaita käyttävän työntekijän välillä. Näin edistetään myös sujuvaa paluuta takaisin työpaikalle. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työmarkkinajärjestöt suosittelevat, että kaikilla työpaikoilla käydään läpi työn ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä, päätetään kullekin työpaikalle parhaiten sopivista pelisäännöistä ja otetaan ne käyttöön.

Esimiehen on hyvä keskustella vapaan aikana noudatettavista pelisäännöistä vapaille lähtevän kanssa. Keskustelu on hyvä käydä viimeistään silloin, kun työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vapaalle jäämisestään. Ennen vapaalle siirtymistä on syytä sopia siitä, miten yhteydenpito työpaikkaan hoidetaan vapaan aikana, kuten sähköpostiyhteydet, ajan tasalla pitäminen työpaikan asioista, osallistuminen työpaikan tilaisuuksiin ja koulutukseen.

Kun vapaalta palaaminen on ajankohtaista, olisi hyvä keskustella siitä, miten työntekijän työhön paluuta helpotetaan. Työntekijä palaa lähtökohtaisesti entiseen tai sitä vastaavaan tehtävään. On syytä keskustella siitä, onko työtehtävissä tai työyhteisössä mahdollisesti tapahtunut muutoksia sekä siitä, tarvitaanko osaamisen päivytystä. Lisäksi on hyvä käydä keskustelu siitä, miten yhteisesti sovitut pelisäännöt toimivat vapaan aikana. Vapaaseen liittyvät pelisäännöt voidaan sisällyttää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työpaikan yleiseen ohjeistukseen poissaolutilanteista.

Vanhempainvapaadirektiivi kannustaa, mutta ei velvoita yhteydenpitoon työpaikan ja perhevapaalla olevan välillä perhevapaan aikana. Työnantajille olisi arvokasta tietää, käyttävätkö työntekijät perhevapaita myös omien taitojensa kehittämiseen tai osaamisen ylläpitämiseen. Yhtä lailla työntekijälle voi olla hyödyksi tietää, mitä työpaikalla tapahtuu, etenkin, jos perhevapaan aikana työpaikalla pidetään yhteistoimintaneuvottelut. Toisaalta myös tieto siitä, mitä työpaikalla tapahtuu voi auttaa työntekijää lisäämään työmotivaatiota ja työkykyä.

Monilla työpaikoilla on käytäntöjä, joissa pyritään mahdollistamaan yhteydenpito työpaikkaan perhevapaan aikana. Tässä hyvä väline ovat esimerkiksi sähköpostitse lähetettävät tiedotteet työntekijälle. Työnantajan yhteydenpidosta perhevapaan aikana on kuitenkin saatu myös negatiivista palautetta ja toiset haluavat perhevapaan aikana keskittyä vain perhe-elämään uudessa elämäntilanteessa. Merkityksellisessä asemassa on työntekijän asenne perhevapaalle lähdettäessä. Työpaikalla valitsevat käytännöt, jolla pohjustetaan perhevapaalle lähtöä ja työnantajan suhtautuminen perhevapaan pitämiseen ovat merkityksellisessä asemassa millaiseksi yhteydenpito perhevapaan aikana muodostuu.

## 11.2 Ennakointi

Perhevapaiden pitämisestä ilmoittaminen on tärkeää, jotta työpaikoilla voidaan varautua työntekijöiden poissaoloon ja siitä aiheutuviin työjärjestelyihin. Ilmoitusvelvollisuus luo perhevapaajärjestelmään ennakoitavuutta sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta.

Työsopimuslain 4 luvun 3a §:n mukaan perhevapaista eli äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Asianmukaisen ja ennakoivan ilmoittamisen lisäksi on olennaista pyrkiä siihen, että siirtyminen perhevapaalle tapahtuu mahdollisimman sujuvasti. Tämä voi esimerkiksi tarkoittaa työyhteisön suhtautumista perhevapaalle lähtöön sekä perhevapaita ja siihen liittyviä oikeuksia koskevan oikean tiedon jakamista tai sen pariin ohjaamista. Työyhteisössä perhevapaita voidaan ennakoida esimiesten valmennuksella ja heidän opastamisella tilanteisiin, joissa työntekijät jäävät perhevapaalle. Ohjeet ja tiedottaminen ja virallisen tiedon lisäksi toimintakäytäntöjen jakaminen esimerkiksi työpaikan intranetin ja henkilö- tai työsuhdeoppaiden välityksellä on tässä avainasemassa.

Lisäksi perhevapaisiin voitaisiin soveltaa jo muualla omaksuttuja käytäntöjä esimerkiksi työpaikalle paluussa pitkien sairauspoissaolojen jälkeen. Kaikkia työntekijöitä koskevat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työpaikkojen toimintakäytännöt helpottavat myös perhevapaalta palaavan arkea.

Yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettussa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on muun muassa kiinnitettävä huomioita niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat paremmin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Lisäksi yhteistoimintalain 6 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä, joka työnantajan on toteutettava harkitessaan sellaisia yritystoiminnan muutoksia tai töiden järjestelyjä, joilla voi olla muita kuin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen johtavia henkilöstövaikutuksia ja joissa yhteistoiminta on toteutettava ennen kuin työnantaja voi tehdä asiasta päätöksen. Yhteistoimintamenettely on käytävä muun muassa, jos työnantajan harkitsemista työn järjestelyistä (työtehtävät, työn sisältö ja työn organisointi) aiheutuisi henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintamenettelyssä työntekijöitä edustaa joko työntekijä itse tai edustaja siitä henkilöstöryhmästä, johon hän kuuluu. Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat vaikutukset koskevat myös perhevapaalla olevaa. Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen työnantajan on tiedotettava asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee asiasta tekemänsä päätöksen sisältö. Tiedottaminen voi tapahtua myös yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä noudattaen.

## 11.3 Yhteydenpito työpaikkaan

Euroopan neuvoston direktiivi 2010/18/EU vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (vanhempainvapaadirektiivi) sisältää kehotuksen edistää työntekijän paluuta perhevapaalta takaisin työelämään helpottavia toimenpiteitä. Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia kannustetaan pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansallinen lainsäädäntö ja kansalliset työehtosopimukset ja/tai käytännöt (direktiivin 6 lauseke 2 artikla). Tämä määräys on suosituksen tasoinen eikä sellaisenaan edellytä jäsenvaltioilta lainsäädäntömuutoksia.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviksi käytännöiksi kannustaa vuorovaikutukseen työpaikan ja perhevapaita käyttävän työntekijän välillä.

Toisaalta työntekijät eivät aina halua olla yhteydessä työpaikkaan perhevapaan aikana.

Vuoden 2009 selvityksessä Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo järjestelmällisten yhteydenpitokäytäntöjen puute on koettu ongelmalliseksi.<sup>51</sup>

Olennaista olisi löytää yhteydenpitomalli, jossa tiedot välittyisivät kaikille, myös pitkään työpaikalta poissaoleville työntekijöille tasapuolisesti. Tällöin myös tieto käytännön tasolta kulkeutuisi paremmin perhevapaita käyttäville. Yhteistoimintalakiin perustuvista menettelyistä tiedonsaanti on riippuvainen siitä, miten asiasta työpaikalla tiedotetaan ja miten tieto välittyy henkilöstöedustajalta työntekijöille.

## 11.4 Perehdytys

Työpaikalla perhevapaan aikana tapahtuviin muutoksiin voidaan varautua työyhteisön toimesta.

Perehdyttäminen on tärkeää paitsi uuden työntekijän kannalta, myös työyhteisöstä pitkään poissaolleen työntekijän kannalta: sen avulla hän oppii toimimaan työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla tavalla ja omaksumaan muuttuneet käytännöt. Perehdytys on erityisen tärkeää tilanteissa, joissa poissaolon aikana on tapahtunut muutoksia työpaikan organisaatiossa tai työntekijän työtehtävissä. Perhevapaan aikana työpaikalla on voinut tapahtua mm. työmenetelmien ja -välineiden, organisaation, henkilöstön ja toimenkuvien muutoksia.

Perehdyttäminen voi tapahtua esimerkiksi työtovereiden välityksellä tai työnantajan perehdytysohjelman kautta. Parhaiten perehdyttäminen toteutuu työpaikalla järjestettävien perehdytyskoulutusten ja henkilökohtaisen perehdytys suunnitelman avulla. Sujuvan työhön paluun varmistamiseksi työnantajan ja työntekijän on hyvä yhdessä käydä läpi muutokset ja niiden vaikutukset asianomaisen työntekijän työtehtäviin. Tilaisuus, johon myös henkilöstön edustaja voi työntekijän toivomuksesta osallistua, on hyvä järjestää melko pian työhön paluun jälkeen. Jos perehdyttämistä ei työpaikalla järjestetä, jää perehtyminen usein oman aktiivisuuden varaan.

Erityisesti silloin jos työhön palaava työntekijä ei voi sijoittua entisiin tehtäviinsä, on jo työmotivaation kannalta tärkeää, että hänelle selvitetään muutoksen syyt, uuden toimenkuvan sisältö ja vastaavuus entiseen. Samalla yhdessä todetaan mahdollinen perehdytys- ja koulutustarve. Entisiin tehtäviin palattaessa on yhtälailla tärkeää käydä läpi työorganisaatiossa, työmenetelmissä ja -välineissä tapahtuneet muutokset sekä työhön paluuta ja työn sujuvuutta edesauttava perehdytys- ja koulutustarve.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan perehdyttämisvelvollisuudesta. Työturvallisuuslaissa edellytetään muun muassa, että työnantaja antaa riittävän perehdytyskoulutuksen työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista. Perehdytystä on annettava aloitus, muutos- ja käyttöönottilanteissa. Lisäksi ohjausta on täydennettävä tarvittaessa.

51 Ks. Salmi – Lammi-Taskula – Närvi 2009, s. 73–78 ja s. 84 ss.

## 11.5 Työaikajoustot

Työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä säädetään pienten lasten vanhempien oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen. Osittainen hoitovapaa helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista mahdollistamalla lapsen hoidon vuoksi lyhyemmän työajan. Osittainen hoitovapaa voidaan toteuttaa vuorokautisena tai viikoittaisena työajan lyhentämisenä työntekijän perheen ja työnantajan tarpeet huomioon ottaen.

Suomessa työaikalaki (605/1996) mahdollistaa monimuotoiset ja joustavat työajat (muun muassa työaikalain lyhennettyä työaikaa ja liukuvaa työaikaa koskevat säännökset). Lisäksi vuorotteluvapaan voi käyttää haluamallaan tavalla esimerkiksi lasten hoitoon.

Lainsäädäntö ja työehtosopimukset mahdollistavat sen, että työpaikoilla Suomessa voidaan käyttää erilaisia joustavia työaikajärjestelyitä, jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

## 11.6 Etätyö

Etätyö tarjoaa mahdollisuuden työn ja perheen yhteensovittamiseen, työssä jaksamiseen, työ- ja asuinpaikan joustavampaan sijoittumiseen ja samalla työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantamiseen. Etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen ja etätyön tekemisestä on aina sovittava erikseen. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat vuonna 2005 laatineet yhteisen suosituksen seikoista, jotka etätyöstä sovittaessa on otettava huomioon.<sup>52</sup>

## 11.7 Hyvät käytännöt

Työpaikkojen toimintamallien ja hyvien käytäntöjen kehittäminen henkilöstöpolitiikan tueksi ovat ensiarvoisen tärkeitä keinoja, kun halutaan lisätä tietoisuutta perhevapaalta palaavan työsuhdeturvasta.<sup>53</sup> Kaikkia työntekijöitä koskevat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työpaikkojen toimintakäytännöt helpottavat myös perhevapaalta palaavan arkea ja tukevat työhönpaluuta. Sujuvan työhönpaluun edistämistä tukevat hyvät käytännöt voidaan jakaa ennen perhevapaan alkamista sijoittuviin keinoihin, perhevapaan aikana tapahtuvaa yhteydenpitoa koskeviin keinoihin sekä niihin keinoihin, joilla työntekijä integroidaan osaksi työyhteisöä hänen palattua takaisin työpaikalle. On huomattava, että organisaation koko ja työn luonne eri aloilla voivat asettaa reunaehdot joustavien työkäytäntöjen kehittämiselle.

52 Työmarkkinajärjestöt ovat sopineet 23.5.2005 etätyötä koskevasta puitesopimuksesta. Tällä kansallisella puitesopimuksella on samalla sovittu, että sillä toteutetaan Euroopan työmarkkinaosapuolten 16.7.2002 allekirjoittama etätyötä koskeva puitesopimus ja että ne ovat sitoutuneet sopimuksen täytäntöönpanoon.

53 Esimerkiksi Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -sivustolle on koottu vinkkejä ja esimerkkejä työpaikkojen perheystävällisyydestä.

## 11.8 Perhevapaat ja työhönpaluu tutkimusaineiston valossa<sup>54</sup>

Stakesin vuosina 2000–2003 toteuttaman perhevapaatutkimuksen mukaan 1990-luvun lopulla vain noin kymmenesosa äideistä palasi työhön heti vanhempainvapaa-kauden päättymisen jälkeen, ja 1–2-vuotiaiden lasten äideistäkin työssä oli vain noin puolet. Tutkimukseen vuodenvaihteessa 2001/2002 kerätystä perhevapaa-aineistosta selviää, että aiempaa suurempi osuus eli neljäsosa äideistä palasi töihin heti vanhempainvapaan jälkeen pitämättä lainkaan hoitovapaata. Lähes puolet äideistä oli kotona hoitamassa lasta ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan jälkeen. Suurin ryhmä (42 %) lasta kotona hoitavista hoiti lasta kotihoidon tuen turvin ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Varsinaisella hoitovapaalla työstä oli vain vajaa neljännes. Myös 2000-luvun alussa äidit olivat keskimäärin kotona siihen asti, kun lapsi oli puolitoistavuotias.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (entinen Stakes) ja Kelan tutkijoiden vuosina 2006–2008 laatima tutkimus äitien ja isien perhevapaiden käytöstä perustuu syksyllä 2006 kerättyyn kyselyaineistoon. Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut tutkimuksen raportin Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo vuonna 2009. Tutkimuksella koottiin tietoa perhevapaiden käytöstä sekä käytön ehdoista ja seurauksista perhevapaajärjestelmää koskevan lainsäädännön kehittämistyön tueksi. Lisäksi selvitetiin perhevapaita käyttäneiden kokemuksia muun muassa työpaikalle paluusta.<sup>55</sup>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos ja Kela toteuttavat Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolen tasa-arvo -tutkimushankkeen vuosina 2013–2015. Aineisto koostuu perhevapaat väestökyselyn tuloksiin 2013. Tutkimuksen teemoja ovat muun muassa äitien työhönpaluu ja työmarkkina-asema, isien perhevapaiden käyttö, osa-aikaiset perhevapaat ja osa-aikatyö sekä vanhempien perhepoliittiset mielipiteet.

Vuoden 2009 selvityksen ja vuoden 2013 tutkimuksen alustavien tulosten mukaan organisoitu perehdyttäminen perhevapaalta työhönpaluun jälkeen on koettu harvinaiseksi ja se jää usein oman aktiivisuuden ja työtoverien opastuksen varaan. Yhteydenpitoa perhevapaan aikana tapahtuu alle puolissa tapauksista, eikä tässä ole ollut suurta muutosta tutkimusten välillä. Hieman alle puolet äideistä ovat raportoineet organisaatiomuutoksista ja reilu kolmasosa muutoksista työtehtävissä. Suuria ero tutkimustulosten välillä ei ole ilmennyt. Yleisimpiä organisaatioissa tapahtuneita muutoksia ovat lähiesimiehen vaihtuminen, työntekijöiden irtisanomiset ja ylimmän johdon vaihtuminen. Yleisimmät muutokset työssä ovat koskeneet työtehtävien vaihtumista, työmäärän kasvua tai työtehtävien muuttumista vaativammaksi.<sup>56</sup>

Kyselytietojen valossa äitien aikaisemmat mahdollisuudet ja toiminta ohjaavat äitien toimintaa lasten hankkimisen jälkeen. Ennen lapsen hankkimista työssä olleet palaavat useammin työhön kun taas kotona olleet hoitavat lasta edelleenkin

54 Lisätietoja perhevapaa koskevasta tutkimustiedosta on saavilla Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen Perhevapaatutkimus-sivustolta.

55 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi 2009.

56 Johanna Närvin, Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, kuuleminen työryhmässä 14.4.2014.

kotona. Pitkän kotihoidon taustalla on heikompi työmarkkina-asema ja työllistettävyys. Pisimpään kotona ovat ne, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai työpaikkaa ennen lasten hankkimista. Aikaisemmin työhön palaavat ne, joilla on koulutusta, työkokemusta, työpaikka johon palata sekä hyvä asema työelämässä. Jos aiempaa työttömyyttä ei ole takana ja jos työsuhde oli voimassa lapsen syntyessä sekä jos työsuhde oli vakituinen, ovat äidit useammin palanneet työhön.<sup>57</sup>

---

57 Johanna Närvin, Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, kuuleminen työryhmässä 14.4.2014.

## 12 Kokemuksia työpaikoilta

Työryhmässä kuultiin käytännön esimerkkejä siitä, miten perhevapaiden käyttäminen ja työhönpaluu perhevapaalta on yrityksissä järjestetty. Esimerkkiyritykset on valittu naisvaltaisilta toimialoilta ja ne ovat perhevapaita käyttävältä työntekijämäärältään niin suuria, että niissä on omaksuttu perhevapaita koskevia käytäntöjä: miten toimitaan tilanteissa, jossa työntekijä on jäämässä perhevapaalle tai on palaamassa vapaalta takaisin töihin. Työryhmän esimerkkiyrityksiä ovat olleet Yliopiston apteekki, SOK ja HUS. Lisäksi työryhmässä on kuultu perhevapaiden käyttöön liittyviä näkökulmia korkeakoulutettujen palkansaajajärjestö Akavan edustamilta aloilta.

### *Yliopiston apteekki*

Yliopiston apteekki on Suomen suurin farmaseuttien työllistäjä. Yliopiston apteekin palveluksessa Suomessa oli vuonna 2012 oli 945 henkilöä, joista noin 90 prosenttia naisia. Työntekijöistä lähes 60 prosenttia on alle 40-vuotiaita ja 34 prosenttia alle 30-vuotiaita. Vakituudessa työsuhteessa on 81 prosenttia työntekijöistä. Lokakuussa 2013 kaikista työntekijöistä äitiysvapaalla oli 34 henkilöä (3,6 prosenttia työntekijöistä) ja hoitovapaalla 21 henkilöä (2,2 prosenttia työntekijöistä). Isyysvapaalla oli yksi henkilö.

Yliopiston apteekin työntekijöistä suuri osa on perheenperustamisessa. Työhönpaluussa pitkän vapaan jälkeen hyödynnetään perehdytysohjelmaa, jossa kartoitetaan muutokset organisaatiossa ja työtehtävissä sekä toisaalta työntekijän osaamisvajeet ja laaditaan allekirjoitettu suunnitelma työhönpaluun toteuttamiseksi. Esimiesten ja kollegojen ohjaus on tärkeää työhönpaluun toteuttamiseksi. Työhönpaluuta tukee yrityksen johdonmukainen johtamiskulttuuri ja sen seuranta sekä se, että yrityksen strategia on kaikille työntekijöille tuttu ja jokainen tietää, mitä häneltä työelämän arjessa edellytetään. Työpaikalla järjestetään säännöllisiä henkilöstömittauksia ja infotilaisuuksia sekä kerätään henkilökohtaiset kuukausipalautteet ja seurataan suoriutumista työtehtävistä. Työvuorosuunnittelun mahdollisuuksia hyödynnetään ja pyritään siihen, että toisten auttamisen asenne ja yhteishenki ovat kunnossa, jolloin esimerkiksi lapsen sairastuessa sijainen on helpommin järjestettävissä suoraan työtoverien keskuudessa. Keinoina ovat muun muassa lyhennetty työaika työhönpaluun jälkeen ja työntekijöiden kuuleminen siitä, missä vuorossa halutaan työskennellä.

### *SOK*

*S-ryhmällä* on noin 41 000 työntekijää, joista 78 prosenttia työskentelee asiakaspalvelu- tai myyntityössä. Työntekijöistä 73 prosenttia on naisia. Työntekijöiden keski-ikä on 35 vuotta ja 28 prosenttia on alle 25-vuotiaita. Vakituudessa työsuhteessa on



86 prosenttia työntekijöistä. *SOK-yhtymän* 1 600 työntekijästä vakituisia on 92 prosenttia ja kokoaikaisia 94 prosenttia. Naisia on 71 prosenttia. SOK:n työntekijöistä noin 25 prosenttia on 25–34-vuotiaita ja 32 prosenttia 35–44-vuotiaita.

SOK:n asiantuntijaorganisaatiossa liukuvan työajan järjestely, etätö ja osa-aika-tö edesauttavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Asiakaspalvelutyössä, jossa työvoiman tarve määräytyy asiakasvirtojen mukaan, työaikajoustojen käyttö on haasteellisempaa. Etenkin pienissä työpaikoissa jousto yhdelle työntekijälle aiheuttaa väistämättä lisäkuormitusta muille. Tällöin haasteena on onnistua huolehti-maan kaikkien työntekijöiden työssä jaksamisesta. Jäykät rakenteet työajan sijoit-telussa voivat heikentää mahdollisuuksia työajan sijoitteluun erityisesti pienissä työyhteisöissä.

Jos perhevapaan aikana yrityksessä käydään yhteistoimintaneuvottelut, on SOK:n käytäntönä esimiehen toimesta informoida suunnitelmista ja päätöksistä myös perhevapaalla olevia. Jos tehtävän loppuminen on tiedossa, ilmoitetaan tästä ennen perhevapaalta palaamista ja annetaan mahdollisuus esim. jatkaa halutessaan perheva-paata. Organisaation muuttuessa perhevapaalla oleva sijoitetaan uudelleen samoin pelisäännöin kuin muutkin ja tarvittaessa palkataan sijainen hoitamaan tehtävää.

Tulospalkkauksessa SOK:lla perhevapaata kohdellaan kuten muitakin poissaoloja, lukuun ottamatta sitä, että 1. kuukausi lasketaan työssäoloon. SOK:lla maksetaan palkka äitiysvapaalta (3 kk) ja isyysvapaalta (1 vko) myös ylemmille toimihenkilöille.

SOK:n tehtäväkentässä perhevapaalta paluuseen liittyvät haasteet vaihtelevat ammattiryhmittäin; suorittavan työn tekijöiden, päällikkö- yms aseman tai asian-tuntijuuden perusteella. Eniten haasteita syntyy vaativissa asiantuntijatehtävissä. Esimerkiksi sijaisen löytäminen voi olla haastavaa (aina ei löydy, ja tehtäviä joudutaan järjestelemään muutoin) tai sijaisen perehdyttäminen tehtävään vie aikaa (aina ei kannata palkata, ja tehtäviä joudutaan järjestelemään muutoin). Toisaalta vuo-sia perhevapailla olleen kohdalla työtehtävät ja toimintaympäristö ovat saattaneet muuttua merkittävästi, jolloin omaan työhön uudelleen perehdyttäminen ja pereh-tyminen vie aikaa.

Erityisesti ylempien toimihenkilöiden kohdalla kaivataan aikaisempaa reagointia ja tietoa jäämisestä perhevapaalle. Työhön palatessa on tärkeää kartoittaa osaamis-taso ja se onko perhevapaalla pidetty yllä tai kehitetty omaa ammatillista tai muuta osaamista. Asiantuntijaorganisaatiossa ei aina välttämättä ole selvää mihin tehtä-vään palataan, sillä asiantuntijatyön luonne ja tehtävät elävät. Työnantajan kannalta ongelmallista on, että vapaat ilmoitetaan lyhyissä jaksoissa.

Joustavuus ja ennakointi nähdään SOK:lla välineiksi, jotka ovat avainasemassa perhevapaita suunniteltaessa. Laissa säädetyt ilmoitusajat perhevapaalle jäämisestä ovat jo nyt suhteellisen pitkiä. Isoissa yrityksissä varautuminen perhevapaisiin on helpompaa kuin pienissä. Myös yhteydenpito perhevapaan aikana nähdään olen-naiseksi. Työnantajalle on tärkeää tietää, miten pitkään perhevapaalla aiotaan olla ja toisaalta käytetäänkö perhevapaata myös oman osaamisen kehittämiseksi. Myös yrityksen tiedottaminen tapahtumistaan tai muutoksista perhevapaalla olevalle

henkilölle voidaan kokea eduksi. Tällöin on perhevapaalla olevan henkilön omana asiana ratkaista, miten hän haluaa tietoa hyödyntää.

### *HUS*

HUS:lla on 22 000 työntekijää, joista 85 prosenttia on naisia (tammikuun ja loka-kuun 2013 välisenä aikana 821 henkilöä oli ollut perhevapaalla, tilapäisellä hoitovapaalla 342 hlöä ja isyysvapaalla 24 hlöä). Pisimmilläänkin hoitovapaat ovat kestäneet alle enimmäismäärän, 3 vuotta. Suurin osa HUS:n hoitotyöntekijöistä tekee kolmivuorotyötä, jolloin perhevapaat aiheuttavat tarvetta sijaisten järjestämiselle. Lyhytaikaisten poissaolojen (esim. tilapäinen hoitovapaa) sijaiset järjestetään pääsääntöisesti sisäisellä sijaisjärjestelyllä tai tarvittaessa vuokratyövoiman käyttämisellä, pidempiaikaiset sijaistarpeet joko rekrytoinnilla tai vuokratyövoiman käyttämisellä. Kaikkien ammattiryhmien rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry-järjestelmää, jota voidaan täydentää alan ammattilehdissä (esim. Lääkärilehdessä) julkais- tavilla ilmoituksilla.

Usein on niin, että työntekijän pitkän poissaolon aikana on tapahtunut organi- saatiomuutoksia ja niistä johtuvia tehtäväjärjestelyjä. Palaajalle järjestetään kol- men päivän perehdytyskoulutus, jonka kustannukset noin 600 euroa / työntekijä. Sisäiset ohjeet, työhön palaavan ”käsiohjelma”, ja neuvonta ovat lisäksi tarvittaessa tukena. Yksilöä koskevista yhteistoimintaneuvotteluista tiedotetaan tarvittaessa perhevapaalla olevalle, jotta hänelle välittyy tieto siitä, mitä työpaikalla odotetta- vissa ja mitä siellä tapahtuu. Suunnitelma paluusta tehdään jo perhevapaata haet- taessa, jolloin myös selvitetään alustava tieto vapaan pituudesta.

HUS:lla on käytössä sairaan lapsen hoitopalvelu, joka tarkoittaa että jos työti- lanne ei salli poissaoloa alle 10 v lapsen sairauden vuoksi, työntekijällä on kolme kertaa vuodessa oikeus saada hoitaja kotiin hoitamaan sairastunutta lasta. Palvelua käyttävät ennen kaikkea lääkärit. Osittaiset hoitovapaat ”hoivatyössä” ovat haasteel- lisimpia, sillä niihin ei voida aina palkata sijaista.

Kun kyse on toiminnallisista syistä tehtävistä muutoksista, työntekijöiden tehtä- vänkuvan muutos ei ole aiheuttanut ongelmia, vaan osaamisvajetta on paikattu täy- dennyskoulutuksella tai perehdytyksellä uuteen tehtävään. Ison yksikön sisältä on yleensä löydettävissä vastaavanlainen tehtävä.

### *Perhevapaat akavalaisessa tehtäväkentässä*

Akavalaisessa jäsenkentässä töihin paluu perhevapaiden jälkeen on ollut kasvava ongelma jo miltei vuosikymmenen. Suomen Ekonomiliitto SEFE ja Tradenomiliitto TRAL ovat osaltaan asiaa tutkineet, sillä töihinpaluu perhevapaiden jälkeen ja siihen liittyvät ongelmat ovat yksi tyypillisimmistä ongelmista, jonka vuoksi jäsen kääntyy liiton lakipalveluiden puoleen.

Akavan jäsenliiton Suomen ekonomiliitto Sefe:n 51 000 jäsenestä noin puolet on naisia. Ekonomien perhevapaat ovat pääsääntöisesti lyhyitä ja yli puolet perhe- vapaista kestää alle puolitoista vuotta vain 26 % on perhevapailla pidempään kuin

kaksi vuotta. Ongelmien ilmenemisen todennäköisyys töihin palattaessa näyttää hieman kasvavan perhevapaan pidentyessä, mutta erot eivät ole suuria.

Sefen perhevapaalla olleille vuonna 2012 teettämän jäsenkyselyn mukaan monien urakehitykselle tullut selkeää takapakkaa perhevapaan käyttämisen johdosta ja ne myös aiheuttavat palkkaeroja miesten ja naisten välille. Lisäksi työtehtävissä tapahtuu muutoksia, jotka johtavat siihen, että perhevapaalta palaava työllistetään vähemmän vaativiin työtehtäviin kuin jossa hän oli ennen jäämistään perhevapaalle. Yhteistoimintaneuvottelujen ollessa näköpiirissä on ongelmana, että näissä tilanteissa jäädään perhevapaalle odottamaan tilanteen selkeytymistä työpaikalla. Mitä vaativammasta tehtävästä on kysymys, sitä vaikeampaa on löytää pätevä sijainen perhevapaan ajaksi. Jos tehtävä julistetaan julkisessa haussa vakinaiseksi, on mahdollista saada laadukkaampia hakemuksia kuin haettaessa ainoastaan perhevapaan sijaista. Vakituisten palkkaamisen ongelmat syntyvät kun perhevapaalta palataan takaisin työpaikalle.

Perhevapaalla olleille teetetyn jäsenkyselyn mukaan joka viides työsuhde oli päätännyt perhevapaan jälkeen. Työsuhteen päättymisen oli 32 prosentissa näistä tapauksista johtunut erilaisista vastoinkäymisistä. Nämä henkilöt olivat joko sopineet itse työsuhteen päättämisestä työnantajan kanssa, heidät oli irtisanottu kun töitä ei enää ollut tarjolla, he olivat irtisanoutuneet itse kun töitä ei ollut enää tarjolla tai he olivat irtisanoutuneet kun työnantaja ei tarjonnut enää vaativuustasoltaan vastaavaa työtä.

Henkilöistä, joiden työsuhde pysyi samana (4/5 perhevapaalla olleesta), 36 prosentin työtehtävä kuitenkin vaihtui. Tähän syytä olivat, että aikaisempi työtehtävä oli kadonnut, aikaisempaan tehtävään oli valittu uusi henkilö, henkilöille on tarjottu muuta työtä, jonka he halusivat ottaa vastaa tai heille oli tarjottu muuta työtä, jota he eivät suoraan olisi halunneet, mutta joutuivat ottamaan tehtävän vastaan. 37 prosentin kohdalla uusi tehtävä oli kuitenkin vähemmän vaativa kuin ennen perhevapaata. Vaativampi tehtäväkuva oli 28 prosentilla työsuhteensa säilyttäneillä.

Kaikista vastaajista (1130 henkilöä) 8% koki sellaisia vastoinkäymisiä, jotka johtivat työsuhteen päättymiseen. Samoin kaikista vastaajista 10 % sai aikaisempaa vähemmän vaativan työn. Heidän lisäksi 7% kaikista vastaajista vaihtoi työpaikkaa perhevapaan jälkeen sovittuaan aikaisemman työnantajan kanssa työsuhteen päättymisestä, tultuaan irtisanotuiksi tai irtisanouduttuaan välttääkseen irtisanotuksi tulemisen. Vastaajista 82% uskoi lakimuutoksen perhevapaalta paluun jälkisuojasta helpottavan töihin paluuta.

Myös Tradenomiliitto TRAL on jäsenkyselyssä 2012 tutkinut tasa-arvoa tradenomien osalta. Tutkimuksessa selvitettiin myös paluuta perhevapaalta takaisin työelämään. Kyselyyn vastanneista 78 prosenttia oli naisia ja 22 prosenttia miehiä (yhteensä 755 vastausta). Perhevapaalla oli ollut 75 työntekijää. Vapaan jälkeen samoihin työtehtäviin oli palannut naisista noin 45 prosenttia ja miehistä 95 prosenttia. Naisista hieman muuttuneisiin samantasoisiiin työtehtäviin oli palannut noin 26 prosenttia, alemmantasoisiiin tehtäviin noin 8 prosenttia ja ylempiin tehtäviin 9

prosenttia. Naisista noin 12 prosentin työsuhde oli päättynyt perhevapaan jälkeen, miehistä ei kenenkään.

Akavan näkemys on, että perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat korkeampaa suojaa kuin nykyainsäädännön mukaan on mahdollista. Irtisanomissuojaa on Akavan näkemyksen mukaan parannettava Työsopimuslain 9 §:n presumptio-säännön laajentamisella koskemaan myös perhevapaalta palaavaa työntekijää:

Työnantajan tulee osoittaa, että irtisanominen ei ole johtunut perhevapaan käytöstä. ”jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan, muuta kuin 4 luvun 7a§:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän tai sellaisen töihin palanneen työntekijän työsopimuksen, jonka Työsopimuslain 4 luvun 1§:n mukaisen perhevapaan päättymisestä on alle 6 kk, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa irtisanomisen johtuvan muusta seikasta”.

Sama korotettu irtisanomissuoja toimii raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien kohdalla. Raskaudesta johtuvat irtisanomiset ovat harvinaisia. Kun laki muutetaan koskemaan myös perhevapaalta palaajia, saatetaan perhevapaalta palaajien työsuhteet vastaavaan asemaan raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien kanssa. Korotettu irtisanomissuoja myös kannustaisi työntekijöitä palaamaan työelämään, mikä osaltaan pidentäisi työuria sekä parantaisi työnantajan ennakoitumahdollisuuksia.

# 13 Johtopäätökset

Perhevapaiden käyttöön sekä työhönpaluuseen perhevapaan jälkeen liittyy haasteita niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta. Kaikkien tavoitteena on edistää sujuvaa työhönpaluuta perhevapaan jälkeen.

Työntekijöiden kannalta haasteena voi olla, että perhevapaalla olevan työtehtävät/toimi on kadonnut tai työtehtävät ovat muuttuneet. Sijainen on palkattu vakituiseen työsuhteeseen varsinaisen toimenhaltijan tilalle perhevapaan aikana joko entisellä nimikkeellä/toimenkuvalla tai osittain muutetulla toimennimellä ja/tai osittain muutetulla toimenkuvalla. Seurauksena voi olla, että töihin paluuta siirretään työpaikan epävarman tilanteen takia. Uhkaksi muodostuu, että perhevapaalta palaavalle ei ole tarjolla työtehtäviä, kun hän palaa työpaikalle. Haasteita aiheuttavat myös muut työpaikan organisatoriset muutokset kuten se, että työpaikalla on perhevapaan aikana esimies vaihtunut, jolloin esimies ei tunne työhön palaajan osaamista tai taitoja.

Työnantajalle haasteita puolestaan aiheutuu kustannuksista, joita mm. aiheutuu sijaisen rekrytoinneista sekä sijaisen ja perhevapaalta palaavan perehdyttämisestä sekä perhevapaalle jäävän töiden uudelleenjärjestelystä. Lisäksi työtehtävien ja työaikojen uudelleenjärjestely perhevapaalta palaavan työntekijän mahdollisesti tarvitsemien joustojen vuoksi voi heijastua tehtävien ja työaikojen uudelleen järjestelyinä myös muiden työntekijöiden tehtäviin. Perhevapaiden käyttö lisää määräaikaisia ja osa-aikaisia palvelussuhteita, kun palkataan sijaisia perhevapaan ajaksi. Sijaisen asema voi olla ongelmallinen työnantajalle, jos perhevapaata käyttävä palaa töihin ennakoitua aiemmin ja jos sijaisen sopimus on tehty pidemmäksi ilman sijaisuuden kytkentää perhevapaalta paluuseen. Työhönpaluun ennakointi voi olla haasteellista, mikäli yhteydenpito perhevapaata käyttävään ei onnistu sujuvasti perhevapaan aikana.

Perhevapaalla on vuosittain noin 46 600 alle kolmevuotiaiden lasten äitiä, joilla on työsuhde voimassa eli työpaikka, johon palata perhevapaan jälkeen. Näistä äideistä noin 30 800 on kuitenkin alle yksivuotiaiden äitejä eikä näiden äitien työhönpaluu ole vielä ajankohtainen. 1-3-vuotiaiden lasten äitejä on noin 15 800 palaamassa töihin. Yhden lapsen osalta kotona ollaan keskimäärin 20 kuukautta eli siihen asti kunnes lapsi täyttää puolitoista vuotta. Pisimpään kotona ovat ne, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai työpaikkaa ennen lasten hankkimista. Aikaisemmin työhön palaavat ne, joilla on koulutusta, työkokemusta ja työpaikka, johon palata. Äitien työttömyysaste on hieman alhaisempi kuin muilla naisilla. Myös isien työttömyysaste on pienempi kuin muilla miehillä.

Perhevapaita koskevat säännökset ovat sukupuolineutraaleja. Perhevapaita koskevilla säännöksillä on kuitenkin tosiasiallinen vaikutus naisten työmarkkina-asemaan, koska perhevapaiden käyttäjistä suurin osa on äitejä. Tosiasiallisen tasavertaisuuden edistämiseksi työryhmä kannustaa isä lisäämään perhevapaiden käyttöä.

Työsopimuslain mukaan raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät ovat tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Lainsäädäntö kattaa irtisanomiskiellon ja tarjoaa suojaa perhevapaan perusteella tapahtuvaa irtisanomista vastaan. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työntekijällä on perhevapaan jälkeen oikeus palata vanhaan työhönsä. Työsopimuslain säännökset kattavat kaikki perhevapaat ja turvaavat perhevapaita käyttävien työhönpaluuoikeuden. Kaikki työntekijät ovat yleisen irtisanomissuojan piirissä. Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja työntekijän asettaminen epäedullisempaan asemaan raskauden, synnytyksen tai vanhemmuuden perusteella. Lainvastaisen menettelyn seuraamuksena voi olla tasa-arvolain mukainen hyvitysseuraamus ja/tai työsopimuslaisia ja/tai vahingonkorvauslaisia säädetty vahingonkorvaus. Lisäksi työnantajan menettely voi tulla rangaistavaksi rikoksena.

Syrjinnän kieltävät säännökset, jaetun todistustaakan periaate sekä seuraamukset turvaavat perhevapaalta työhön palaavan asemaa myös työhön paluun jälkeen.

Työryhmä ei esitä työhön paluuta perhevapaan jälkeen koskevia lainsäädäntömuutoksia. Työryhmässä ei päästy yksimielisyyteen lainsäädäntömuutosten tarpeellisuudesta.

Työnantajalla on myös 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. Tasa-arvosuunnitelmaa koskevia säännöksiä ollaan muuttamassa, jotta ne toimisivat nykyistä tehokkaammin naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Lakiin sisällytettäisiin velvollisuus tiedottaa henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta ja henkilöstön osallistumista vahvistettaisiin, jolloin heidän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet työpaikan tasa-arvoasioihin kasvaisivat. Työryhmä korostaa tehokkaampaa tasa-arvosuunnitelman seurantaa ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien tehostamista.

Yhteistoimintalain mukaan laadittavassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomioita niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Suunnitelmaan voidaan ottaa maininta työntekijöiden lakisääteisistä tai työehtosopimuksiin perustuvista oikeuksista ja lisäksi tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Yhteistoimintalaisissa edellytetään henkilöstövaikutuksia sisältävän yritystoiminnan muutosten tai töiden järjestelyjen käsittelemistä yhteistoimintaneuvottelussa. Työryhmä painottaa, että yhteistoimintalain säännökset työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta huomioitaisiin työpaikoilla paremmin.

Hyvien käytäntöjen kehittäminen työpaikoilla tilanteisiin, jossa poissaolon jälkeen palataan perhevapaalta takaisin työelämään tukee työhön paluuta. Työryhmä katsoo, että erityisesti hyvät työpaikkakohtaiset käytännöt ja perehdyttäminen edistävät sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta sujuvaa työhön paluuta.

Työryhmä pitää tärkeänä, että tutkimusten ja tilastojen avulla seurataan perhevapaiden käyttöä ja työhönpaluuta perhevapaan jälkeen. Esimerkiksi työvoimatutkimuksen kotitalousosaan olisi tarpeellista lisätä myös työhönpaluuta, ja erityisesti sitä, palaako henkilö samaan vai eri asemaan työssä, selvittäviä kysymyksiä.

# Lähteet

## Oikeuskirjallisuus

Aaltonen, Minna: Tasa-arvolain ja rikoslain työsyRJintäsäännösten soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2008-2011. Ihmisoikeusliiton selvitys 2/2012. (Aaltonen, 2012)

Aaltonen, Minna: ”Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta”. Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013. (Aaltonen, 2013)

Anttila, Outi - Nousiainen, Kevät 2013. Selvitys tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön muistioita ja raportteja 2013:44. (Anttila - Nousiainen, 2013)

Närvi, Johanna: Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus - Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. (Närvi, 2013)

Salmi, Minna - Lammi-Taskula, Johanna - Närvi, Johanna: Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 24/2009. (Salmi - Lammi-Taskula - Närvi, 2009)

Sutela, Hanna: Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984-2008. (Sutela, 2013)

Tiitinen, Kari-Pekka - Kröger, Tarja: Työsopimuoikeus. Helsinki 2012. (Tiitinen-Kröger, 2012)

Äimälä, Markus - Rautiainen, Hannu - Hollmen, Jyrki: Yhteistoimintalaki. (Äimälä-Rautiainen-Hollmen, 2007)

## Muut kirjalliset lähteet

Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. The application of EU and national law in practice in 33 European countries. European Commission, Directorate-General for Justice. European Union 2013.

Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2011. Vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta, pysyvästä haitasta sekä kärsimyksestä suoritettavien korvausten määrästä. 2. painos.

Kelan lapsiperhe-etuus tilasto 2012.

Kelan tilastollinen vuosikirja 2012.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:4. Kotihoidontuen kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämistä selvittävän työryhmän muistio.

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012.

Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2012.

Työministeriö, Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti. Työhallinnon julkaisu 375/2007.



## **Haastattelut ja työryhmäkuulemiset**

Haataja, Anita, johtava tutkija, Kansaneläkelaitos. Haastattelu 11.2.2014.

Mäkinen, Pirkko, tasa-arvovaltuutettu, Kuuleminen työryhmässä 30.9.2013.

Närvi, Johanna, tutkija, Terveystieteiden tutkimuskeskus. Kuuleminen työryhmässä 14.4.2014

Pärnänen, Anna, erikoistutkija, Tilastokeskus. Kuuleminen työryhmässä 9.12.2013.

Rintala, Jenny, ylitarkastaja, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Kuuleminen työryhmässä 28.10.2013.

Sutela, Hanna, erikoistutkija, Tilastokeskus. Kuuleminen työryhmässä 9.12.2013.

## **Virallislähteet**

HE 19/2014

HE 41/2012

HE 195/2004

HE 37/1998

HE 1994/93

HE 166/1987

## **Oikeustapaukset**

KKO 2010:1

KKO 2009:72

KKO 1995:152

KKO 1995:161

KKO 1993:25

KHO 1999:70

Helsingin hovioikeus 22.10.2009 nro 2765

Turun hovioikeus 2.3.1995 S 94/105

Vaasan hovioikeus 17.6.2011 no 726

Työtuomioistuimen TT:2013-150

## *Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut:*

C 177/88 Dekker

C-136/95 Thibault

C-207/98 Mahlburg

C-438/99 Melgar

C-109/00 Tele Danmark

C-284/02 Sass

C-116/06 Kiiski

C460/06 Paquay

C512/11 ja C513/11 Terveystieteiden tutkimuskeskus ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

## *Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisu:*

AD 2013 nr 22

## *Tasa-arvovaltuutetun lausunnot:*

TAS 203/2011

TAS 202/2011

**Muut lähteet:**

Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -sivusto: URL: <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/> .Viittauspäivä 11.4.2014.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen Perhevapaatutkimus-sivusto URL: [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/tutkimus/hankeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa\\_perhevapaiden\\_kaytosta](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/hankeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa_perhevapaiden_kaytosta). Viittauspäivä 30.4.2014.

30.4.2014

***ERIÄVÄ MIELIPIDE***

Perhevapaalta töihin palaavan oikeudet eivät toteudu. Töihin palaavia irtisanotaan heti paluun jälkeen, yhteistoimintaneuvotteluja käydään työntekijän perhevapaan aikana eikä perhevapaalta palaavaa perehdytetä. Moni lopettaa imettämisen työt aloittaessaan tai jatkaa perhevapaata, koska työpaikalla ei ole mahdollista imettää tai koska työaika ei jousta. Suositukset eivät riitä. Tilanteen parantamiseksi palkan-saajakeskusjärjestöt esittävät seuraavia lainsäädäntömuutoksia.

**Perhevapaalta töihin palaajalle parempi suoja**

Työsopimuslain tulisi taata työhön palaavalle riittävä suoja palata aikaisempaan tai aikaisempaa vastaaviin tehtäviin. Työntekijä kohtaa kuitenkin usein työhön palatesaan tilanteen, jossa hänen työnsä on syystä tai toisesta kadonnut. Työntekijä joutuu tällöin ottamaan joko asemaltaan, vaativuudeltaan tai palkkaukseltaan aikaisempaa vähemmän vaativia töitä tai hänet irtisanotaan.

Raskaana olevan työntekijän tehostettu irtisanomissuoja on ollut työsopimuslaissa pitkään. Suoja on ollut toimiva eivätkä työnantajatkaan ole pitäneet sitä ongelmallisena. Pisimmillään raskaana oleva työntekijä voi olla tehostetun irtisanomissuojan suojaamana lähes 9 kuukautta, käytännössä usein 4 - 6 kuukautta. Vastaava järjestely, joka ei estä todelliseen tarpeeseen perustuvaa irtisanomista mutta edellyttää sen osoittamista, ettei syynä ole perhevapaan käyttö, olisi syytä toteuttaa perhevapaajakson toisessa päässä, kun perhevapaalta palataan työhön.

**Perhevapaalta töihin palaajalle parempi perehdytys**

Perhevapaan aikana työpaikalla on voinut tapahtua muun muassa työmenetelmien ja -välineiden, organisaation, henkilöstön ja toimenkuvien muutoksia. Mitä pidempi vapaa on ollut, sitä todennäköisempiä ovat muutokset.

Työhön paluun helpottamiseksi työnantajan ja työntekijän olisi syytä yhdessä käydä läpi työpaikalla tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset asianomaisen työntekijän työtehtäviin. Tilaisuus, johon myös henkilöstön edustaja voi työntekijän toivomuksesta osallistua, pitäisi järjestää pian työhön paluun jälkeen.

Entisiin tehtäviinkin palattaessa on tärkeää käydä läpi työorganisaatiossa, työmenetelmissä ja -välineissä tapahtuneet muutokset sekä työhön paluuta ja työn sujuvuutta edesauttava perehdytys- ja koulutustarve.

Erityisesti silloin, kun työhön palaavaa työntekijä ei voi sijoittua entisiin tehtäviinsä, on jo työmotivaation kannalta tärkeää, että hänelle selvitetään muutoksen syyt, uuden toimenkuvan sisältö ja vastaavuus entiseen.

### **Yhteistoimintaneuvottelut vasta töihin palaamisen jälkeen**

Oikeuskäytännön mukaan perhevapaalla olevan työntekijän puolesta voidaan käydä yhteistoimintaneuvottelut, vaikka töihin paluun päivämäärä ei ole tiedossa. Uudet neuvottelut on käytävä työntekijän töihin paluun jälkeen vain silloin, kun perhevapaalla käytyjen neuvottelujen aikana vallinneet olosuhteet ovat muuttuneet. Käytäntö ei ole tyydyttävä. Se on johtanut tilanteisiin, joissa työntekijä vasta perhevapaalta palatessaan kuulee työtehtävien muutoksesta, työn loppumisesta tai jopa työpaikan lopettaneen toimintansa.

Yhteistoiminnan tehostamiseksi ja pitkiltä perhevapailta palaavien suojaksi on perusteltua vahvistaa lainsäädäntöä siten, että perhevapaalta töihin palaavan työntekijän kanssa saa käydä yhteistoimintaneuvottelut vasta, kun työntekijä on palannut töihin. Näin meneteltäessä tilanne arvioidaan paluuhetkellä vallitsevan tilanteen mukaan ja pitkältä perhevapaalta palaava työntekijä voi työnantajan neuvotteluesityksen perusteella varautua tilanteeseen selvittämällä etukäteen irtisanomisen tai lomauttamisen vaihtoehtoja. Lisäksi hänelle tarjoutuisi tilaisuus vaatia, että neuvotteluun osallistuisi työntekijöiden edustaja.

### **Imettämismahdollisuuksia parannettava**

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 myös kannustaisi isiä jäämään perhevapaille, kun äitien imettämismahdollisuuden jatkuminen olisi turvattu.

Anu-Tuija Lehto, SAK

Minna Tanska, SAK

Heli Ahokas, STTK

Lotta Savinko, AKAVA

## TYÖNANTAJAPUOLEN TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA

Työnantajapuolen mielestä palkansaajapuolen esittämät lainsäädäntömuutokset eivät ole tarpeellisia. Tässä suhteessa työnantajapuoli yhtyy ministeriön kantaan, mutta haluaa täydentää perusteluja vielä seuraavasti.

Työryhmän hankkimasta selvityksestä ei ole käynyt ilmi, että käytännössä esiintyisi sellaisia ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tarvittaisiin lainsäädäntötoimia. Työryhmässä esitetyn tilastoaineiston ja kuulemisten perusteella on osoitettu, että perheellistyminen ei heikennä perhevapaita käyttävän työmarkkina-asemaa. Esitetyn aineiston perusteella perhevapaita käyttäviin ei kohdistu enempää esimerkiksi irtisanomisista tai tehtävien muutoksista kuin muihinkaan työntekijöihin. Lainsäädäntö nykyisellään mahdollistaa työaikajoustot, joiden avulla työ- ja perhe-elämää voidaan yhdistää ottaen huomioon työntekijän toiveet. Työsuhdeturva on Suomessa ennestäänkin korkealla tasolla, ja lainsäädäntö ylittää paluusuojan osalta EU-lainsäädännön asettamat vaatimukset. Syrjintäoletta on nykyisellään riittävän laaja, ja sillä puututaan tilanteisiin, joissa syrjintää on aiheellista epäillä. Tältä osin on tarpeetonta luoda uusi pakollinen syrjintäoletta tilanteeseen, jossa ei voida ilman muuta olettaa, että työnantajan toimilla olisi yhteys syrjintäperusteeseen. Jo nykyisten sääntöjen mukaan työnantajan on oikeudenkäynnissä näytettävä toteen irtisanomisperuste. Työsuhdeturvan kiristäminen vaikuttaisi pikemminkin työntekijöiden asemaa heikentävällä tavalla. Palkansaajat ovat myös esittäneet lukuisia lainsäädäntömuutoksia, jotka eivät kuulu työryhmän toimeksiannon piiriin.

Helsingissä 2.5.2014

Elinkeinoelämän keskusliitto  
Kirkon työmarkkinalaitos  
Kunnallinen työmarkkinalaitos  
Suomen Yrittäjät ry  
Valtion työmarkkinalaitos

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b>
Arbetsgruppen för återgång i arbete efter en familjeledighet Ordförande: Seija Jalkanen Sekreterare: Sami Teräväinen	Maj 2014
	<b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b>
	Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy
	<b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b>
	20.5.2013
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b>	
Promemoria av arbetsgruppen som utrett återgången i arbete efter en familjeledighet	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b>	
<p>Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 20 maj 2013 en arbetsgrupp för att utreda frågor som anknyter till återgång i arbete efter en familjeledighet.</p> <p>I arbetsgruppens promemoria utreds på vilket sätt lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår i arbete efter en familjeledighet. I promemorian behandlas arbetsavtalslagens bestämmelser om uppsägningsskydd och återgång i arbete samt jämställdhetslagens bestämmelser om förbud mot diskriminering och den EU-lagstiftning som ligger bakom bestämmelserna. Återgången i arbete efter en familjeledighet granskas också i ljuset av Finlands och EU-domstolens rättspraxis. Dessutom utreds det i promemorian hur sådana personers rättsskydd tillgodoses som missgynnats på grund av brott mot rättigheterna i samband med familjeledigheter.</p> <p>Arbetsgruppen granskade statistikuppgifter över utnyttjandet av familjeledigheter. Dessutom utreddes ställningen på arbetsmarknaden för dem som utnyttjar familjeledigheter, speciellt antalet personer som utnyttjar familjeledigheter och verksamheten bland mammor med barn under tre år.</p> <p>Arbetsgruppen har granskat sätten att främja återgång i arbete och utmaningarna i samband med återgång i arbete ur såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas perspektiv.</p> <p>Arbetsgruppen har utrett tillsynsmyndigheternas tillsynspraxis och kartlagt företagets och organisationerna praxis i anslutning till återgång i arbete.</p> <p>Dessutom har arbetsgruppen utvärderat bestämmelsen om villkoret för partiellt vårdledigas tid i anställning.</p>	
Kontaktpersoner vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/ Seija Jalkanen, tfn 029 50 48952 och Sami Teräväinen, tfn 029 50 60088	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b>	
Arbetsrätt, arbetsavtalslagen, jämställdhetslagen, familjeledigheter	
<b>Painettu julkaisu   Inbunden publikation   Printed publication</b>	<b>Verkkojulkaisu   Nätpublikation   Web publication</b>
<b>ISSN</b>	<b>ISSN</b> 1797-3562
<b>ISBN</b>	<b>ISBN</b> 978-952-227-857-9
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b>	<b>Kieli   Språk   Language</b>
80	Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b>	
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Working group assigned to examine return to work after family leave Chair: Seija Jalkanen Secretary: Sami Teräväinen	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> May 2014 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 20 May 2013
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Memorandum prepared by a working group assigned to examine return to work after family Leave	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> <p>On 20 May 2013, the Ministry of Employment and the Economy set up a working group to investigate issues relating to return to work after family leave.</p> <p>The memorandum prepared by the working group clarifies the role of legislation in safeguarding the rights of those returning to work after family leave. The memorandum examines the provisions concerning protection against dismissal and return to work contained in the Employment Contracts Act, as well as the Equality Act's non-discrimination provisions and the underlying EU legislation. The return to work after family leave is also inspected in light of the rulings of the Finnish Courts and European Court of Justice. The memorandum also addresses the ways in which legal protection is implemented following unfavourable treatment as a result of infringements of the rights of those returning to work after family leave.</p> <p>The working group examined the statistical data on the use of family leave. Moreover, the working group reported on the labour market position of those using family leave, and particularly the durations of periods of family leave taken and the actions of mothers with children aged three years or less.</p> <p>The working group also examined means for facilitating and the factors negatively affecting the return to work from the perspectives of employers and employees.</p> <p>The practices of the relevant supervisory authorities were also examined by the working group, with the practices of companies and organisations in relation to return to work being mapped out.</p> <p>In addition, the working group reviewed the provision concerning a period of employment provided for partial care leave.</p>  <p>Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Labour and Trade Department / Ms.Seija Jalkanen, tel. +358 (0)29 50 48952 and Mr.Sami Teräväinen, tel. +358 (0)29 50 60088</p>	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> Labour law, Employment Contracts Act, Act on Equality, Family leave	
<b>Painettu julkaisu   Inbunden publikation   Printed publication</b> <b>ISSN</b>	<b>Verkkajulkaisu   Nätpublikation   Web publication</b> <b>ISSN</b> 1797-3562
<b>ISBN</b>	<b>ISBN</b> 978-952-227-857-9
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 80	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

# Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio

Muistiossa arvioidaan miten lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavien oikeudet. Muistiossa käsitellään työsopimuslain irtisanomissuojaa ja työhönpaluuta koskevia säännöksiä sekä tasa-arvolain syrjinnän kieltäviä säännöksiä ja säännösten taustalla olevaa EU-lainsäädäntöä. Perhevapaalta työhönpaluuta tarkastellaan myös tilastojen, tutkimustulosten sekä käytännön esimerkkien kautta.

Sähköinen julkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-227-857-9



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY