

## **Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmälle**

*Tässä muistiossa on tuotu tiivistetysti esille Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n huomioita raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ja ehdotuksia lainsäädännön kehittämiseksi.*

### **Lainsäädäntö ei suojele työntekijää riittävästi**

Syrjintä raskauden tai perhevapaan vuoksi on tasa-arvolaisissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) kiellettyä. Siitä huolimatta on edelleen tavallista, että tieto työntekijän raskaudesta vaikuttaa työsuhteeseen. 'Raskaussyrjintä Suomessa Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia' -raportin<sup>1</sup> mukaan raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva. Miltei puolet raskaana olevista kokee työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi syrjintää, pelkoa oman aseman vaarantumisesta tai jotain muuta kielteistä. Koetusta raskaussyrjinnästä kerrotaan useimmiten lähipiirille tai työkavereille. Viidesosa ilmoittaa työpaikan viralliselle taholle tai viranomaisille. Noin kolmasosa tehdyistä ilmoituksista johtaa toimenpiteisiin.

Raskauteen ja vanhemmuuteen perustuva syrjintä työelämässä on jatkunut vuosikymmeniä ja sitä esiintyy kaikilla aloilla ja sektoreilla.<sup>2</sup> Suomessa esiintyy myös rakenteellista syrjintää. Rakenteellinen raskaus- ja perhevapaasyrjintä ilmenee työpaikkojen käytännöissä ja rakenteissa, jotka asettavat raskaana tai perhevapaalla olevat työntekijät epäedulliseen asemaan. Yksittäisen työntekijän voikin olla vaikeaa tunnistaa saamaansa kohtelua laissa kielletyksi syrjinnäksi.

---

<sup>1</sup> [Raskaussyrjintä Suomessa : Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

<sup>2</sup> Tasa-arvovaltuutetun kertomus vuodelta 2022, s. 56.

Työnantajien osalta osittain kyse voi olla tietämättömyydestä ja ymmärtämättömyydestä, mutta valitettavasti kyse on myös asenteista. Syrjinnän torjuminen edellyttääkin työelämän asenteiden ja käytäntöjen muuttumista. Näihin voidaan vaikuttaa muun muassa lainsäädännöllä.

Työnantajien asenteista kertoo muun muassa seuraavanlaiset PAMin tietoon tulleet tapaustyytit. Raskaudestaan kertoneelle työntekijälle sanotaan, ettei ole hyvä juttu ja olisi pitänyt kertoa ennen, kuin työsopimus tehtiin. Työntekijälle ehdotetaan irtisanoutumista, kun hän kertoo raskaudesta. Työnantaja sanoo lapsen isälle, että alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äidin tulisi aina olla se, joka jää kotiin hoitamaan lasta. Osittaista hoitovapaata ei haluta antaa ollenkaan tai alakoululaisen lapsen osittaisella hoitovapaalla olevalle äidille laaditaan työvuorolistalle paljon ilta- ja viikonloppuvuoroja, mikä vesittää osittaisen hoitovapaan tarkoituksen.<sup>3</sup> Ulkomaalaiselle työntekijälle uskotellaan, että Suomessa työsuhteen viiden ensimmäisen vuoden aikana ei saa tulla raskaaksi. Työnantaja kieltää työntekijää jäämästä tilapäiselle hoitovapaalle tai viemään lastaan lääkärille. Työnantaja epäilee lapsen sairastumista ja siten tilapäisen hoitovapaan perustetta. Muutaman kuukauden perhevapaalta palaavan isän työsopimustunnit pudotetaan kuudesosaan aiemmasta. Hurjimpia ovat tilanteet, joissa raskaana olevalle osoitetaan raskaimpia ja toisaalta kipeämistä vaativia töitä varastossa tai myymälässä ja työntekijän pyytäessä apua työkavereilta annetaan varoitus tai tehdään koeaikapurku.

Tasa-arvolain säännös syrjinnän kiellosta (7 §) ja työelämää koskeva säännös (8 § syrjintä työelämässä) muodostavat kokonaisuuden, joita työnantajan tulisi työelämässä noudattaa, jotta välttyttäisiin raskaus- ja perhevapaa syrjinnältä. Säännökset ovat vaikeaselkoisia eivätkä ne ehkäise riittävästi syrjintää. **Siksi PAM ehdottaa kyseisten säännösten selkeyttämistä ja päivittämistä.** Tasa-arvolain lisäksi muun muassa työsopimuslakia tulee täydentää ja kehittää tukemaan osaltaan työelämän tasa-arvoa.

---

<sup>3</sup> Äiti on vapaalla lapsen ollessa koulussa ja töissä lapsen ollessa vapaalla.

PAM saa vuosittain noin tuhat yhteydenottoa raskaussyrjintään liittyen. Usein epävarmassa työmarkkinatilanteessa, kuten osa-aikaisina, vuokratyössä, nollasopimuksilla tai määräaikaisina työskentelevät palvelualojen työntekijät ovat erityisen suuressa riskissä joutua syrjityiksi raskauden ja perhevapaiden vuoksi.

PAM pitääkin erityisen tärkeänä, että lainsäädäntöä täydennetään säännöksillä, joilla ehkäistään vuokratyössä, osa-aikaisissa ja vaihtelevan työajan ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Myös tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tätä tärkeänä. <https://tasa-arvo.fi/-/tasa-arvovaltuutettu-hallitusneuvottelijoille-tasa-arvoa-on-vahvistettava-tasa-arvolakia-korjaamalla>

### **Vuokratyössä korostunut raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riski**

Vuokratyösuhteissa on vaikeuksia päästä kiinni käyttäjäyrityksen syrjivään toimintaan. Käyttäjäyritys voi käytännössä pelkällä ilmoituksella vuokratyöryitykselle ”hankkiutua eroon” työntekijästä syrjivin perustein. Tällöin pahimmassa tilanteessa työntekijän työsuhde päättyy kokonaan, jos vuokratyöryityksellä ei ole tarjota työntekijälle muuta työtä. Epäselvää on, voitaisiinko käyttäjäyritystä saada syrjinnästä vastuuseen.

PAM on mm. auttanut työntekijää tilanteessa, jossa käyttäjäyritys päätti toimeksiannon saatuaan tietää työntekijän raskaudesta. Vuokrafirma irtisanoi työntekijän työsopimuksen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, kun sillä ei ollut tarjota työntekijälle muuta työtä.

Tasa-arvovaltuutettu on ehdottanut, että tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, tulisi hyvitysvastuun ulottua myös käyttäjäyritykseen.

**PAM ehdottaa, että työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraava yritys rinnastetaan tasa-arvolaisissa täysimääräisesti työnantajaan poistamalla tasa-arvolain 3 §:ssä olevasta määritelmästä käyttäjäyrityksen vastuuta koskeva raja.**

Tasa-arvolain 3 §:n 1 momentin mukaan mitä kyseisessä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

**Pykäläehdotus:**

*Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys).*

**Osa-aikaisilla työntekijöillä syrjintä näkyy tuntimäärissä**

Palvelualoilla on tyypillistä, että työntekijöiden työsopimuksissa on sovittu pienempi tuntimäärä, kuin mitä käytännössä tehdään. Nollatuntisopimuksilla tai pienillä sopimustunneilla työskentelevien kohdalla raskausyrjintä ilmeneekin usein todellisuudessa tarjottujen työtuntien vähenemisellä. Työnantaja esimerkiksi jättää lisätunteja tarjoamatta tai vähentää niiden määrää kuultuaan henkilön raskaudesta.

Esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun käsittelemässä tapauksessa (TAS/295/2014) parturi-kampaaja W:lle ei ollut tammikuusta 2014 lähtien tehty raskauden takia enää työvuorolistoja samaan tapaan, kuin muille työntekijöille ja hänen työtuntejaan oli vähennetty sen jälkeen, kun hän kertoi työnantajalle raskaudestaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työtuntien vähentäminen vakiintuneesta tasosta ja kieltäytyminen tuntilistojen teosta raskauden perusteella ovat lähtökohtaisesti tasa-arvolain 8 §:n kieltämää syrjintää. Se, että W:lla oli niin sanottu tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimus, ei oikeuttanut kohtelemaan häntä raskauden perusteella huonommin kuin häntä olisi kohdeltu siinä tapauksessa, että hän ei olisi ollut raskaana (itsevertailu).

Perhevapaasyrjintää ilmenee myös tilanteissa, joissa työntekijälle ei anneta lisätunteja työntekijän ollessa perhevapaalla vaan palkataan uusi tai uusia vakituisia työntekijöitä vastoin tasa-arvolakia ja työsopimuslakia (TSL 2:5)

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2017:4 käsitellyt PAMin jäsenen asiaa, jossa työnantaja syyllistyi tasa-arvolain vastaiseen syrjintään laiminlyödessään lisätyöntarjoamisvelvollisuutensa. Yhtiö oli ottanut S:n vakituisen työhön kodinkonemyyjäksi A:n äitiysvapaan aikana. S oli palkattu samaan tehtävään ja samaan myymälään, jossa A oli osa-aikaisena työskennellyt, ennen kuin hän oli jäänyt äitiysvapaalle. Kysymyksessä oli ollut A:lle sopiva tehtävä, jota olisi tullut hänelle tarjota.

Koska S oli palkattu vakituisen työsuhteeseen, oli yhtiö pitänyt työvoiman tarvettaan pysyvänä ja siten myös A:n perhevapaan jälkeen jatkuvana. S:n työsuhde olikin jatkunut A:n työhön palaamisen jälkeen. Mikäli vastaava työsopimus olisi tehty A:n kanssa, hän olisi äitiys- ja myöhemmin perhevapaalta palattuaan voinut ottaa tehtävän vastaan ja saada huomattavasti enemmän työtunteja, kuin mitä hänelle oli myöhemminkään tarjottu. Yhtiö ei ollut esittänyt menettelylleen muuta perustetta kuin sen, että A ei äitiyslomansa vuoksi olisi voinut tehdä kyseistä työtä.

**PAM ehdottaa, että työsopimuslakiin lisätään selkeyttävä säännös lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta raskaana olevalle tai perhevapaata käyttävälle.**

### **Pykäläehdotus:**

*Työnantaja ei saa jättää tarjoamatta tai vähentää lisätyön tarjoamista työntekijän raskauden takia eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen.*

*Jos työnantaja jättää tarjoamatta tai vähentää lisätyön tarjoamista raskaana olevalle tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävälle työntekijälle, katsotaan lisätyön tarjoamatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.*

PAM katsoo, että muitakin osa-aikaisten työntekijöiden suojaksi olevia säännöksiä tulisi kehittää. Työsopimuslakiin ja työaikalakiin kesällä 2018 tulleet vaihtelevan työajan säännökset ovat oikeansuuntaisia, mutta riittämättömiä. Kyseisiä lainsäännöksiä (esim. TSL 1:11) tulisi täydentää siten, että samoja oikeusohjeita noudatettaisiin myös sopimuksiin, joissa on kiinteä, mutta melko pieni sopimustuntimäärä, kuten 5 h/vko. Tällä hetkellä tilanne on sellainen, että pienen kiinteän tuntimäärän sopimalla työnantaja vapautuu kaikista vaihtelevan työajan sääntelyn liittyvistä velvoitteista.

### **Raskaudesta johtuvat koeaikapurut syrjinnän muotona**

Työsopimuslain mukaan ns. koeaikapurku ei saa perustua syrjiviin perusteisiin. (TSL 1:4.4) Kiellosta huolimatta raskaudesta koeaikana kertovalla työntekijällä on suuri riski, että työnantaja purkaa työntekijän työsuhteen koeaikaan vedoten. Tyypillisimpiä ovat tilanteet, joissa koeaikapurku tehdään lähes välittömästi sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut raskaudesta tai kun työnantaja on muuten saanut raskaudesta tiedon. On myös tilanteita, joissa koeaikapurku on ajoitettu perhevapaan alkamisen läheisyyteen.

## **Työhön paluuseen liittyvä syrjintä yleistä**

Valitettavan usein perhevapaalta palaavan työhön paluu ei suju lain edellyttämin tavoin. Näin siitä huolimatta, että tasa-arvolaki (7 § ja 8 §) kieltää perhevapaata käyttävän eli myös sieltä palaavan syrjinnän ja työsopimuslain 4:9:n mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä.

PAMin tietoon ja selviteltäväksi tulee säännöllisesti tilanteita, joissa perhevapaalla olevan sijainen on vakinaistettu tai alun perin palkattu vakituiseksi ja perhevapaalta palaava irtisanotaan tai siirretään vaatimattomampiin tehtäviin.

Pirkanmaan kärjäoikeuden (tuomio nro 2789) käsittelemässä PAMin jäsenen tapauksessa oli kyse työntekijän oikeudesta palata perhevapaalta omaan työhönsä. Kärjäoikeus katsoi PAMin tavoin, että kyseessä oli työsuhteen perusteeton päättäminen ja tasa-arvolain vastainen syrjintä.

Tapauksessa PAMin jäsen A oli siirretty ennen äitiyslomaa työnantajan toiseen toimipisteeseen, kun uusi toimipiste on avattu. Tarkoitus oli ollut, että A toimisi toisessa toimipisteessä äitiyslomansa alkuun saakka ja palaisi entiseen tehtävänsä vakituiseen toimipisteeseensä perhevapaiden jälkeen. Toisen toimipisteen toiminta oli lakkautettu kannattamattomana perhevapaan aikana.

Perhevapaan lähestyessä loppuaan A oli tiedustellut työnantajalta tulevista työvuoroista. Työnantaja oli ilmoittanut, ettei ollut paikkaa, johon palata, koska työtehtävät oli jaettu muille A:n perhevapaan aikana. Toimipisteeseen oli myös palkattu vakituinen keittiöpäällikkö. Lopulta työntekijä sai palata entiseen toimipisteeseensä, mutta ei saanut entisiä työtehtäviään keittiöpäällikkönä.

Työnantaja pyrki alentamaan A:n palkan tällä perusteella. Kun A ei suostunut palkan alennukseen, työnantaja irtisanoi A:n tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Käräjäoikeus katsoi, että vaikka toisen toimipisteen sulkeminen vaikutti koko yhtiössä tarjolla olleen työn määrään, A:n työsuhteen päättämiseen lakkauttamisella ei ollut mitään vaikutusta. Sillä ei voinut, eikä saanut perustella A:n työsuhteen päättämistä. Täyttämällä kaikki työtehtävät ja palkkaamalla uudet työntekijät toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla yhtiö on yrittänyt luoda tilanteen, jossa A:lla ei olisi enää äitiysloman jälkeen töitä tarjolla. Käräjäoikeus piti menettelyä erittäin törkeänä.

Edelleen käräjäoikeus katsoi, että A:n esimiesasema yhtiössä ei ollut lakannut, vaikka omistajan ja esimiehen keskinäiseen tehtävänjakoon oli saattanut tulla vähäisiä muutoksia. Käräjäoikeuden käsityksen mukaan A jatkaisi edelleen yhtiössä esimiehenä, ellei hän olisi jäänyt äitiyslomalle.

**PAM ehdottaa, että perhevapaalta palaavan työsuhdeturvaa ja oikeutta palata aikaisempaan työhönsä parannetaan.**

### **Määräaikaisissa työsuhteissa korostunut riski**

Yhteiskunnallisella tasolla yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Myös palvelualoilla tätä syrjinnän muotoa ilmenee.

Vaikka myös työhön paluuseen liittyy liian usein syrjintää, niin yleisesti on kuitenkin tiedossa, että vakinaisesta työsuhteesta jäädään raskauden ja perhevapaan ajaksi ”vain tauolle” ja työntekijä palaa omaan entiseen työhönsä tai sitä vastaavaan työhön. Osa perhevapaasta on usean työehtosopimuksen mukaan palkallista. Palkka on korkeampi kuin äitiyspäiväraha, ja se myös kerryttää eläkettä ja työsuhteen kestoon sidottuja muita etuuksia kuten vuosilomia. Pätkittyä työuraa tekevä nainen jää näitä ilman.



Raskaussyrjintä on yksi niistä työelämän rakenteellisista ilmiöistä, jotka lopulta johtavat siihen, että naisen euro on edelleen 84 senttiä. Nainen esimerkiksi saattaa työskennellä keskeytyksettä samassa työpaikassa useammassa peräkkäisessä määräaikaisuudessa pitkiä aikoja. Määräaikaisuuksien ketjuttamisessa ei välttämättä ole mitään moitittavaa, jos määräaikaisuudelle on laillinen peruste, eikä työntajalla ole pysyvää työvoiman tarvetta.

Ongelma syntyy, kun määräaikaisena työskentelevä sijainen jää raskauden vuoksi pois työstä ja työnantaja jättää hänen työsopimuksensa uusimatta tai viimeisin määräaikainen työsopimus on sovittu päätymään ajallisesti samaan aikaan perhevapaan alkamisen kanssa, koska raskausvapaan aikana resurssi ei olisi kuitenkaan käytettävissä. Työnantaja syyllistyy raskaussyrjintään, jos tehtävää ei tarjota sitä moitteetta aiemmin hoitaneelle, raskauden vuoksi pois jääneelle ja palkata hänelle sijaista. Aina työntekijä itsekään ei tiedä tästä oikeudestaan ja tyytyy työsuhteensa päättymiseen. Samalla nainen menettää rahaa heti ja eläkkeenä vuosikymmeniä myöhemmin.

**Näistä syistä PAM ehdottaa, että työsopimuslakiin lisättäisiin kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain perhevapaan alkuun. Lisäksi tulisi säätää syrjintäolettamasäännös. Tämä on tärkeää jo siitäkin syystä, että hallitus on helpottamassa määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.**

Syrjintäolettamasäännöksen pykäläehdotus

*Jos työnantaja jättää uusimatta raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän määräaikaisen työsopimuksen, katsotaan määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.*

## **Valvonta ja työnantajalle syrjinnästä aiheutuvat seuraamukset**

Lainsäädännön noudattamista tulee valvoa tehokkaasti. Työsuojeluviranomaisten ja tasa-arvovaltuutetun roolia tulisi vahvistaa siten, että he voivat puuttua nopeasti ja tehokkaasti havaitsemaansa syrjintään.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaisen hyvitysseuraamuksen tulisi olla tehokas, jotta syrjintää kokeneet vetoaisivat oikeuksiinsa, ja varoittava, jotta se ehkäisisi syrjintää ennakolta. PAMin näkemyksen mukaan tämä ei tällä hetkellä toteudu ja hyvitysten euromäärät tulisi saada suuremmiksi. Hyvitystä koskeva kanneaika tulisi olla kaikissa tilanteissa kaksi vuotta. Tasa-arvolain seuraamusjärjestelmää tulisi kehittää myös muilta osin.

**PAM ehdottaa, että hyvityksen vähimmäismäärää tulee nostaa.**

## **Perhevapaakorvaus**

Suomalaiselle työelämälle on tyypillistä voimakas segregatio: jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin. Perhevapaiden kustannukset kuormittavat erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajia.

Vuodesta 2017 perhevapaista aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia on kompensoitu työnantajalle 2 500 euron suuruisella perhevapaakorvauksella. Maksamisen edellytyksenä on, että työnantajan palveluksessa olevalle naispuoliselle työntekijälle maksetaan äitiysvapaan tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähintään yhden kuukauden ajalta. Lisäksi ehtona on, että työntekijän työsuhteen tulee olla kokoaikainen tai työajan tulee olla vähintään 80 % kyseisen alan kokoaikatyöstä. Lisäksi työsuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikaisen työsuhteen tulee kestää vähintään vuoden, ja sen tulee olla alkanut vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkamista.

Tavoitteena oli kannustaa työnantajia palkkaamaan synnytysikäisiä naisia toistaiseksi voimassa oleviin, täysiaikaisiin tai vähintään 80 % työajan työsuhteisiin.

Kela on selvittänyt perhevapaakorvauksen kohdistumista eri työnantajille vuosina 2017–2020. Selvityksen mukaan korvauksia on maksettu euromääräisesti ennakoitua vähemmän ja pienemmälle joukolle työnantajia. Suurin korvauksen käyttäjä on ollut kuntasektori. Alan naisvaltaisuuden kasvaessa kasvoi myös korvausta saaneiden työnantajien osuus. Yksityiset palvelualat ovat naisvaltaisia ja pieniä yrityksiä on lukumääräisesti paljon. Kelan selvityksessä 59 prosenttia perhevapaakorvauksia saaneista työnantajista oli sellaisia, joille korvausta oli kalenterivuoden aikana maksettu vain yhden työntekijän perhevapaan perusteella.<sup>4</sup>

Yksityisillä palvelualoilla synnytysikäisistä naisista osa-aikaisia on 43,6 % ja perhevapaakorvauksen työaikaehto ei näin ollen täyty. Lisäksi pienten työnantajien tietoisuus mahdollisuudesta hakea perhevapaakorvausta saattaa olla heikkoa.

**PAM esittää, että naisvaltaisten alojen työnantajille lisätään tietotusta mahdollisuudesta perhevapaakorvaukseen ja edellytyksiä korvauksen saamiseen höllennetään siten, että myös osa-aikaisessa työsuhteessa olevat tulevat korvauksen piiriin.**

### **Käytännöt muuttuvat hitaasti**

Perhevapaiden pitämiseen liittyvät käytännöt perheiden sisällä muuttuvat hitaasti. Edelleen suurimman osan vanhempainvapaapäivistä käyttää synnyttänyt vanhempi. Työehtosopimuksissa sovitut palkalliset vapaajaksot ohjaavat perheen sisäisiä valintoja. Asenteiden muuttumista hidastaa, jos synnyttävän vanhemman on taloudellisesti kannattavampaa pitää vanhempainvapaata.

---

<sup>4</sup> Perhevapaakorvauksen käyttöönotto. Tuloksia selvityshankkeesta (helsinki.fi)  
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/0773d1d8-d45a-4465-bc19-ebdaeccc5316/content>

Osa työnantajista suhtautuu kielteisesti perhevapaita käyttäviin miehiin. Tasa-arvovaltuutetun toimisto uutisoi 16.9.24, että valtuutettuun ovat yhteydessä yhä useammin myös isät, jotka ovat joutuneet perhevapaasyrjinnän kohteeksi työpaikoillaan. Valtuutettu kirjoittaa: ”Nämä yhteydenotot koskevat usein palkkasyrjintää, mutta myös esimerkiksi ylennysten saamatta jäämistä tai lomautetuksi valikoitumista sen jälkeen, kun ei-synnyttänyt vanhempi on pitänyt pidemmän vanhempainvapaan. Syrjäntäkokemusten lisääntymisen taustalla on ainakin osittain perhevapaauudistus, joka on tasa-arvoistanut perhevapaiden käyttöä vanhempien välillä”. (Tasa-arvovaltuutetun uutiskirje 16.9.2024)

**PAM katsoo, että on tärkeää huolehtia, ettei synnytysikäisten naisten syrjintä työmarkkinoilla muutu ikäsyrynnäksi kaikkia synnytysikäisiä kohtaa. Raskaussyrjintä kohdistuu edelleen pääasiallisesti synnyttäviin vanhempiin.**

#### Yhteenveto PAMin ehdotuksista

- Tasa-arvolain 7 § ja 8 §:ä tulee selkeyttää ja päivittää.
- Työvoimaa toiselta työnantajalta **vuokraava yritys tulee rinnastaa tasa-arvolaisissa täysimääräisesti työnantajaan** poistamalla tasa-arvolain 3 §:ssä olevasta määritelmästä käyttäjäyrityksen vastuuta koskeva raja.
- Työsopimuslakiin tulee lisätä selkeyttävä säännös lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta raskaana olevalle tai perhevapaata käyttävälle sekä siihen liittyvä syrjäntäolettamasäännös.
- Perhevapaalta palaavan työsuhdeturvaa ja oikeutta palata aikaisempaan työhönsä tulee parantaa.
- Työsopimuslakiin tulee lisätä kieltä jättää määräaikainen työsuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltä rajoittaa se kestämään vain perhevapaan alkuun. Lisäksi tulee säätää syrjäntäolettamasäännös.
- Hyvityksen vähimmäismäärä tulee nostaa.

- Naisvaltaisten alojen työnantajille lisätään tiedotusta mahdollisuudesta perhevapaakorvaukseen ja edellytyksiä korvauksen saamiseen höllennetään siten, että myös osa-aikaisessa työsuhteessa olevat tulevat korvauksen piiriin.

Lisätietoja antavat:

juristi Sanna Mannonen ([sanna.mannonen@pam.fi](mailto:sanna.mannonen@pam.fi))

työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntijat

Erika Kähärä ([erika.kahara@pam.fi](mailto:erika.kahara@pam.fi)) ja Merja Vihersalo ([merja.vihersalo@pam.fi](mailto:merja.vihersalo@pam.fi))