

VAASAN YLIOPISTO

LASKENTATOIMEN JA RAHOITUKSEN YKSIKKÖ

Riina Brofeldt

TYÖNTEKIJÄN SYRJINTÄ RASKAUDEN JA PERHEVAPAI DEN OSALTA

Työnantajan keinot välttää syrjintään syyllistymisen

Talousoikeuden
pro gradu -tutkielma

Strategisen talousoikeuden maisteriohjelma

VAASA 2019

SISÄLLYSLUETTELO

TAULUKKOLUETTELO.....	5
LYHENNELUETTELO	7
TIIVISTELMÄ.....	9
1. JOHDANTO.....	11
1.1. Tutkimuskohteen kuvaus	12
1.2. Tutkimuksen tavoitteet	13
1.3. Tutkimuksen aineisto, menetelmä ja käytettävä teoria.....	14
1.4. Tutkimuksen lähteet.....	14
1.5. Käsitteet	15
2. ERI NÄKÖKULMIA SYRJINNÄSTÄ SEKÄ TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEEN SOVITTAMISESTA.....	16
2.1. Syrjintäkielto, työoikeuden keskeinen periaate	16
2.1.1. Lain asettamat työnantajan velvollisuudet syrjinnän estämisessä	16
2.1.2. Välitön ja välillinen syrjintä.....	18
2.1.3. Rangaistukset	18
2.1.4. Yhdenvertaisuuslain vaikutus	19
2.2. Naisten asema ja eriarvoisuus työelämässä	20
2.3. Isän vanhempainvapaan uudistuminen	21
2.4. Tasa-arvoaltuutetun toimiston näkemys syrjinnästä työelämässä raskauden ja perhevapaan osalta	23
2.4.1. Raskaussyrjintä ja Oikeutta odottaville.....	24
2.4.2. Ammattijärjestöjen kysely	25
2.4.3. Oikeustapausselvitys	26
2.5. Urakehitys ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	27
2.6. Työhyvinvointi.....	28
2.7. Ammattijärjestöjen näkemys syrjinnästä työelämässä raskauden ja perhevapaan osalta	29
2.7.1. Tehy.....	29
2.7.2. PAM	31
2.7.3. PRO	32

2.7.4. JHL.....	32
2.7.5. OAJ	33
3. TYÖSUHDE JA RASKAUS	35
3.1. Raskaus ja työtehtävien jakaminen.....	36
3.2. Määräaikaisen työn jatkuminen ja raskaus	37
3.3. Uralla eteneminen	41
3.4. Koeaika ja raskaus	43
3.5. Työsuhteen päättäminen	45
4. PERHEVAPAAT	49
4.1. Työsuhde-etuudet perhevapaiden aikana.....	50
4.2. Työtehtävien jakaminen.....	53
4.3. Perhevapaa ja urakehitys.....	57
4.4. Uusi raskaus ja työehdot	59
5. TYÖHÖN PALUU PERHEVAPAALTA.....	62
6. KÄSITELTYJEN TAPAUSTEN VERTAILUA	67
7. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	71
7.1. Yleiset johtopäätökset.....	71
7.2. Ohjenuora työnantajalle syrjinnän välttämiseksi.....	74
7.3. Menetelmän pohdintaa.....	76
LÄHDELUETTELO	77
OIKEUSTAPAUSLUETTELO.....	83

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Yleisimmät syrjintätilanteet ammattijärjestöittäin.....	68
Taulukko 2. Työsuhde ja raskaus, syrjintäepäilyn käsittely.	69
Taulukko 3. Perhevapaat, syrjintäepäilyn käsittely.....	70
Taulukko 4. Työhön paluu perhevapaalta, syrjintäepäilyn käsittely.....	70

LYHENNELUETTELO

HAO Hallinto-oikeus

HO Hovioikeus

KHO Korkein hallinto-oikeus

KKO Korkein oikeus

KO Käräjäoikeus

VAASAN YLIOPISTO**Kauppatieteellinen tiedekunta****Tekijä:**

Riina Brofeldt

Tutkielman nimi:

Työntekijän syrjintä raskauden ja perhevapaiden osalta. Työnantajan keinot välttää syrjintään syyllistyminen.

Ohjaaja:

Mika Kärkkäinen

Tutkinto:

Kauppatieteiden maisteri

Yksikkö:

Laskentatoimi ja rahoitus

Koulutusohjelma:

Strateginen talousoikeus

Aloitusvuosi:

2012

Valmistumisvuosi:

2019

Sivumäärä: 84

TIIVISTELMÄ

Tasa-arvolaisissa on asetettu työnantajalle vaatimus, että sen tulisi tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tässä tutkimuksessa tutkitaan, kuinka se onnistuisi nykyhetkeä paremmin ja tavoitteena on vastata kysymykseen, millä tavoin työnantajan tulisi toimia, jotta se ei syyllistyisi syrjintään tasa-arvolain 6 §:n 5 momentin tarkoittamassa tarkoituksessa. Tutkimuksessa selvitetään myös, miten yrityksen tulisi suunnitella toimintaansa perhevapaiden osalta ja miten työnantaja voisi tukea työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista paremmin, ja millä keinoilla työnantaja voisi tukea myös isiä käyttämään perhevapaita nykyistä enemmän.

Tutkimuksessa käydään läpi syrjintää raskauteen ja perhevapaiseen liittyen rekrytoitaessa, työsuhteen aikana ja sen loppumisen yhteydessä tasa-arvolain 7 §:n määrittelemän syrjinnän kiellon kautta. Analysoinnissa käytetään oikeustapauksia, lain esitöitä, kirjallisuutta ja muita raskaus- ja perhevapaa-syrjintään liittyviä tapauksia, joita on saatu muun muassa ammattijärjestöiltä ja tasa-arvovaltuutetulta. Tutkimuksessa keskitytään tasa-arvolain 6 §:n 5 momentin tulkitsemiseen raskauden ja perhevapaan näkökulmasta, eikä puututa muihin syrjintään liittyviin ongelmiin.

Tutkimukseni osoittaa selvästi, että syrjintä raskauden ja perhevapaiden osalta on edelleen hyvin yleistä Suomessa ja useat tahot ovat tilanteesta huolestuneita. Tutkimukseni pohjalta käy ilmi, että työnantajan avoin suhtautuminen syrjintäepäilyyn, toimintatapojen tarkistaminen ja ongelman myöntäminen yrityksen toimintatavoissa ovat hyvin tärkeitä asioita syrjinnän vähentämisessä. Työnantajan tulisi kiinnittää erityistä huomiota työntekijän sujuvaan työhön paluuseen ja perehdyttämiseen perhevapaan jälkeen. Tasapuoliset ja läpinäkyvät käytännöt niin työhön paluussa kuin jo työssä olevan työntekijän työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä vähentävät syrjinnän mahdollisuutta. Isiä tulee kannustaa pitämään isyysvapaita ja tätä voi tukea myös kouluttamalla naistyöntekijöitä töiden ohessa ja vakinaistamalla heitä. Työnantajan ja lähiesimiesten tulisi tuntea voimassa olevat lait, asetukset ja työehtosopimukset kuten myös yrityksessä mahdollisesti olevat tasa-arvo- ja strategisen hyvinvoinnin suunnitelma ja myös toimia näiden mukaisesti.

AVAINSANAT: Tasa-arvo, syrjintä, työsuhde, raskaus, perhevapaat.

1. JOHDANTO

Suomea voidaan kutsua monestakin syytä sivistysvaltioksi. Koulutustasomme jo peruskoulussa on huippuluokkaa, korruptiota esiintyy todella vähän, ruokamme ja juomamme ovat puhdasta ja sosiaali- ja terveyspalvelumme toimivat hyvin. Menestymme maailmalla muun muassa it- ja teknologiateollisuuden alalla ja urheilijamme ovat huippuluokkaa. Kaikesta tästä huolimatta Suomessa kohdataan useita ongelmia päivittäin. On työttömyyttä, kansansairauksia ja jotkut elävät köyhyysrajan alapuolella. Talouden taantuma askarruttaa monia työelämässään olevia henkilöitä. Syrjintään ja tasa-arvoon liittyvät ongelmat ovat nykyään esillä entistä useammin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Tasa-arvo-ongelmiin ja syrjintään törmää luultavasti jokainen ihminen jossain vaiheessa elämäänsä. Syrjintää on kouluissa, työpaikoilla ja harrastuksissa. Syrjintä ei välttämättä ole aina edes aktiivista toimintaa, se voi ilmetä myös välinpitämättömyytenä. Syrjintä on yhden henkilön tai jonkin ryhmän torjumista alistamistarkoituksessa. Henkilöä voidaan syrjiä minkä tahansa inhimillisen ominaisuuden vuoksi, kuten esimerkiksi sukupuoli, ikä, etninen tausta tai kansalaisuus, kieli, vakaumus, perhesuhteet, terveydentila tai vammaisuus. (Wikipedia 2018; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Tämän hetken uusin ilmiö syrjintään liittyen on sosiaalisen median esiintuoma Me too -kampanja, joka kertoo seksuaalisen häirinnän yleisyydestä maailman laajuisesti (esim. MTV3-internet-sivut 2017).

Tasa-arvovaltuutettu on ollut hyvin aktiivinen syrjintään liittyvien ongelmien esille tuomisessa ja syrjittyjen auttamisessa. Tasa-arvovaltuutetulla on meneillään useita kampanjoita syrjinnän estämiseksi ja hän on ottanut kantaa muun muassa seksuaaliseen häirintään, koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja työelämässä tapahtuvaan raskaus-syrjintään. Raskaus- ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin muun muassa televisiomainonnalla ja sosiaalisen median kanavissa syksyllä 2017. Mainoksessa pieni tyttö leikkii barbeilla työntekijän ja esimiehen välistä kohtausta, jossa esimies syrjii työntekijää raskauden takia. Kohtaus päättyy puheluun tasa-arvovaltuutetulle, minkä aikana työntekijälle selviää, ettei syrjintä raskauden takia ole sallittua. (Tasa-arvovaltuutetun toimiston Raskaussyrjintä- sivusto 2017.)

Mainos nostaakin esiin tyypillisen syrjintätapausten, joka liittyy raskauteen ja perhevapaiden pitämiseen. Useimmiten nainen joutuu syrjinnän kohteeksi, koska naiset pitävät suurimman osan perhevapaista ja ovat raskaana. Syrjinnän mahdollisuus ilmeisesti suurenee, kun nainen on poissa työelämästä useamman vuoden, koska tässä ajassa ehtii tapahtua paljon muutoksia työelämässä ja naisesta saattaa tulla väliinputoaja, kuten tässä

pro gradu -tutkielmassa käsitellyistä tapauksista ilmenee (esimerkiksi Nortio 2015 s. 53). Ja jos nainen ei jaksaa vastustaa oikeassa kohtaa epäasiallista kohtelua, saattaa syrjintä jatkua kauankin tai nainen joutuu hakeutumaan sairauslomalle tai joutuu vaihtamaan kokonaan työpaikkaa. Nuoret naiset törmäävät syrjintään usein myös sen takia, että ovat määräaikaikaisella työsopimuksella tai koeajalla raskaaksi tullessaan. Lisäksi monien esimiesten ja varsinkin pienten yritysten osaaminen työsuhdeasioissa ja niihin liittyvissä lakiasioissa tuntuu olevan hataralla pohjalla. Mutta myös miesten kokemista syrjintätapauksista on tullut esimerkkejä viime vuosilta, ja tämänkin voisi olettaa vain lisääntyvän, koska miehet alkavat pitää koko ajan enemmän perhevapaita (esim. Tasa-arvovaltuutetun lausunto 352/2016 s. 49). Miehillä tosin vapaiden pituus on selkeästi naisia lyhyempi, mikä varmasti vaikuttaa syrjimisen määrään. Joissain yrityksissä tai jossain alalla perheenperustaminen saatetaan jopa kokea positiiviseksi asiaksi miehen urakehityksen kannalta (mm. Närvi 2014: 122; Klaile 2013: 74-76; Kiianmaa 2012: 88; Smith, Smith & Verner 2011).

1.1. Tutkimuskohteen kuvaus

Euroopan tasa-arvoinstituutin kesäkuussa 2013 tekemän tutkimuksen mukaan Suomi on EU-jäsenmaista kolmanneksi tasa-arvoisin Ruotsin ja Tanskan jälkeen. Mitattavia osa-alueita olivat työ, raha, tieto, aika, valta ja terveys. Suomen sijoitus eri osa-alueilla vaihtelee suuresti, mutta esimerkiksi työelämään liittyvissä kysymyksissä Suomi osoittautui Euroopan tasa-arvoisimmaksi maaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin ristiriidassa sen tosiasian kanssa, että tasa-arvovaltuutetulle tulee jatkuvasti yhteydenottoja syrjintäepäilyjen takia. Lisäksi YK:n ihmisoikeuskomitea on loppupäätelmissään kansalais- ja poliittisten oikeuksien toteutumisesta ilmaissut huolensa suomalaisten miesten ja naisten välisestä tasa-arvon toteutumisesta työelämässä. Heinäkuussa 2013 julkistetuissa loppupäätelmissä komiteaa huolestuttaa etenkin sukupuolten välinen palkkaero ja raskauden perusteella tehdyt irtisanomiset. (Ulkoasiainministeriö 2013.)

Myös Suomen sisällä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen puhuttaa ihmisiä jatkuvasti ja aihe on esillä mediassa tasaisin väliajoin. Oikeustapauksiakin asiaan liittyen tulee esiin, mikä osoittaa sen, että tämä on vaikea asia ja mielipiteet jakautuvat suuresti työnantaja- ja työntekijäpuolella. Työnantajan on usein vaikeaa suhtautua neutraalisti tulevista perhevapaista ilmoittavaan työntekijään, koska aiheeseen liittyy paljon tunteita, raha-asioita ja myös lakeja, joita ei välttämättä tunneta erityisen hyvin. Lain edellyttämiä tasa-

arvosuunnitelmiakin on varmasti monilla työpaikoilla, mutta ne eivät useinkaan ota kantaa juuri perhevapaisiin, vaan ovat paljon yleisemmällä tasolla. Työnantajien ja esimiesten tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota perhevapailla oleviin työntekijöihin, tai raskaudesta ilmoittavaan henkilöön ja työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun, jotta he eivät kokisi tuleensa syrjityksi niin usein kuin nykyään koetaan. Työnantajan velvollisuus on olla syrjimättä ketään raskauteen tai perhevapaisiin liittyen. Ympäristö asettaa kuitenkin paineita työnantajille ja mitä pienempi yritys, sitä enemmän perhevapaat vaikuttavat työnantajan toimintaan. Perhevapaalle jääminen on kuitenkin jokaisen työntekijän oikeus, joten työnantajan kannattaa suhtautua positiivisesti siihen, eikä ajatella asiaa ongelmana.

Nykyään myös miehet ovat alkaneet pitää enemmän perhevapaita ja isyysvapaitakin on pidennetty vuoden 2013 alusta niin, ettei äidin tarvitse enää antaa osaa vapaastaan isälle, jotta isäkin saisi pitää pidemmän isäkuukauden. Tätä Suomen valtion päättäjien osoittamaa suuntausta kannattaa myös työnantajien seurata ja tukea myös isiä perhevapaiden pitämisessä. Isällä on täysin sama oikeus pitää isyysloma ja hoitovapaa kuin äidilläkin. Jokainen perhe ratkaisee vapaiden pidon omalla tavallaan ja tätä työnantajan tulisi tukea, oli päätös mikä hyvänsä. Hallitus tosin kaavailee näihin perhevapaisiin jatkuvasti muutoksia, mutta ainakin vielä vuonna 2018 perhevapaakäytännöt ovat tässä tutkimuksessa esiteltyjä (esim. Yle Uutiset 2017; Yle Uutiset 2018a).

1.2. Tutkimuksen tavoitteet

Tasa-arvolaisissa on asetettu työnantajalle vaatimus, että sen tulisi tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tässä tutkimuksessa tutkitaan, kuinka se onnistuisi nykyhetkeä paremmin. Tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymykseen, millä tavoin työnantajan tulisi toimia, jotta se ei syyllistyisi syrjintään tasa-arvolain 6 §:n 5 momentin tarkoittamassa tarkoituksessa. 6 §:ssä esitetään vaatimus, että työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. 5 momentissa todetaan, että tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Muita tutkimuksessa tutkittavia asioita ovat:

- Millä tavoin yrityksen tulisi suunnitella toimintaansa perhevapaiden osalta?

- Miten työnantaja voisi tukea työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista paremmin?
- Mitä keinoja työnantajalla olisi tukea myös isiä käyttämään isyys- ja hoitovapaita?

1.3. Tutkimuksen aineisto, menetelmä ja käytettävä teoria

Tutkimus toteutetaan tutkimalla perhevapaalla olevien ja raskaana olevien syrjintää tällä hetkellä. Tutkimuksessa analysoidaan oikeustapauksia, lain esitöitä, kirjallisuutta ja muita raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä tapauksia. Tältä pohjalta määritetään, miten työnantajan tulisi toimia, jotta se ei syyllistyisi syrjintään, vaan tukisi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista nykyhetkeä paremmin. Lisäksi tutkitaan, miten työnantaja voisi tukea miesten perhevapaalle jäämistä nykyhetkeä paremmin. Tutkimus on osin teoreettinen tutkimus, jossa lähteillä on suuri merkitys tutkimustulosten kannalta. Käsiteltävät korkeimman oikeuden ennakkopäätökset ja muut oikeustapaukset taas edustavat tapaututkimusta, koska tutkittavat tapaukset liittyvät työsuhteissa syrjintäepäilyyn raskauden tai perhevapaan takia.

Tutkimuksessa keskitytään tasa-arvolain 6 §:n 5 momentin tulkitsemiseen raskauden ja perhevapaan näkökulmasta, eikä puututa muihin syrjintään liittyviin ongelmiin. Tutkimuksessa käydään läpi syrjintää raskauteen ja perhevapaaseen liittyen rekrytoitaessa, työsuhteen aikana ja sen loppumisen yhteydessä tasa-arvolain 7 §:n määrittelemän syrjinnän kiellon kautta. Tasa-arvolain 8 § 2 momentti ottaa myös erikseen kantaa työelämässä olevaan syrjinnän kieltoon raskauden ja synnytyksen takia, joten tämäkin lain kohta on osa tutkimuksessa käytettävää teoriaa.

1.4. Tutkimuksen lähteet

Tutkimuksen lähtökohtana ja päälähteinä käytetään aihealueeseen liittyviä lakeja kuten perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, työsopimuslaki sekä sairausvakuutuslaki. Tutkielman viitekehysten luo tasa-arvolain 6 §, missä käsitellään työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa.

Muina lähteinä käytetään lakien esitöitä, kuten hallituksen esityksiä ja korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä. Näiden avulla luodaan pohjaa lainkohdan tulkinnalle. Tutkimuksessa käytetään myös muita oikeustapauksia, oikeuskirjallisuutta sekä artikkeleita ja

tasa-arvovaltuutetun lausuntoja syrjintäepäilyihin liittyen. Tapaukset on kerätty tasa-arvovaltuutetun lausunnoista, eri ammattijärjestöiltä, korkeimmalta hallinto-oikeudelta, hovioikeuksilta, kärjäoikeuksilta ja kirjallisuudesta, haastatteluista sekä suoraan Finlexistä. Tapaukset on pyritty keräämään ja analysoimaan niin, että ne kattavat keskeiset raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää koskevat näkökulmat Suomessa.

Suurimpien naisvaltaisten ammattijärjestöjen näkökulma asiasta käydään läpi suoritetun sähköpostikyselyn valossa. Muutamia syrjintätapauksia on käyty läpi haastattelujen avulla. Kyselyt ja haastattelut on tehty vuosina 2015-2018 ja niihin on vastannut 13 vastaajaa. Vaikka kyselyjen kohdejoukkoa ei ole valittu systemaattisesti, se edustaa tutkimusongelman kannalta keskeisiä tahoja ja saatu materiaali on ollut suurena apuna loppupäätelmien tekemisessä.

Lähteiden käyttöön voi liittyä ongelmia. Lähteiden relevanttius juuri tälle tutkimukselle voi muodostua ongelmaksi, eli käytettäviin oikeustapauksiin ja varsinkin kirjallisuus- ja artikkelilähteisiin pitää perehtyä riittävästi. Toinen mahdollinen ongelma on se, että eri oikeusasteiden päätökset vaihtelevat aina kulloinkin kyseessä olevasta tapauksesta riippuen, joten niiden yleistäminen saattaa johtaa epävarmoihin johtopäätöksiin.

1.5. Käsitteet

Vaikka tutkimus perustetaan suurelta osin teoriaan ja lähteet ovat lakitekstiä, ei käsitteistö ole kuitenkaan erityisen haastavaa, koska aihe on hyvinkin yleiskielinen ja kaikille jollain tasolla tuttu. Kaksi käsitettä, joita on käytetty tutkimuksen aiheessa, on selitetty seuraavaksi tarkemmin.

Syrjintä on ihmisten asettamista eriarvoiseen asemaan esimerkiksi sukupuolen, iän, uskonnon, kielen tai mielipiteen takia (esimerkiksi Perustuslaki 731/1999; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). *Perhevapaa* on lapsen syntymän tai hoidon vuoksi työstä tai opinnoista saatavaa, lain takaamaa vapaata, eli joko äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata sekä hoitovapaata. (esimerkiksi Työsopimuslaki 2001/55; Yliopistolaki 24.7.2009/558).

2. ERI NÄKÖKULMIA SYRJINNÄSTÄ SEKÄ TYÖ- JA PERHE- ELÄMÄN YHTEEN SOVITTAMISESTA

Raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuva syrjintä on merkittävä ongelma Suomessa. Suurin osa tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämään liittyvistä kysymyksistä liittyy juuri syrjintäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Myös ammattijärjestöissä törmätään jatkuvasti syrjintäepäilyihin raskauden vuoksi. Tyypillisimpiä raskaus-syrjintätilanteita ovat työntekijän määräaikaisen työsuhteen jatkamiseen, työhönottoon ja perhevapaalta palaamiseen liittyvät tilanteet. Naiset joutuvat syrjinnän kohteeksi riippumatta koulutuksesta tai ammattialasta. Vain pieni osa raskauden tai perhevapaan perusteella syrjintää epäilevistä ottaa yhteyttä viranomaiseen, mutta suurin osa syrjintää kokeineista ei uskalla, halua tai jaksaa tehdä asialle mitään. Myös miehet joutuvat toisinaan syrjinnän kohteiksi perhevapaan perusteella. (Tasa-arvovaltuutetun toimiston Tasa-arvo -sivusto 2017.)

2.1. Syrjintäkielto, työoikeuden keskeinen periaate

Työoikeuden yksi olennaisia periaatteita on *syrjintäkielto*, joka jokaisen työnantajan tulisi huomioida jatkuvassa toiminnassaan. Lainsäädäntö edellyttää työntekijöiden tasapuolista kohtelua, eikä työnantaja saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan esimerkiksi iän, sukupuolen, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Syrjintää voi olla monenlaista, esimerkiksi suoraa eriarvoista kohtelua, uhkaavan ilmapiirin luomista tai petelyä, eli jokin puolueettomalta vaikuttava sääntö asettaa työntekijät käytännössä kuitenkin eriarvoiseen asemaan. (Työsopimuslaki 55/2001; Perustuslaki 731/1999.)

2.1.1. Lain asettamat työnantajan velvollisuudet syrjinnän estämisessä

Tasa-arvolaki velvoittaa sekä julkista että yksityistä työnantajaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Myös kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työnantajan tulee huomioida tasa-arvoon ja syrjinnän estämiseen liittyvät seikat kaikissa työsuhteeseen liittyvissä asioissa.

Huomiota tulee kiinnittää niin uuden työntekijän rekrytointiprosessiin, työsuhteessa olevan työntekijän ja perhevapaalla olevan tai sellaiselle aikovan työntekijän tasapuoliseen kohteluun. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Tasa-arvolain 9 a §:ssä käsitellään todistustaakan jaon yleisperiaatetta ja syrjintäoletta-
maa. ”Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esit-
tää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa kä-
siteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä suku-
puolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole lou-
kattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuole-
lta.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Syrjintäolettamien muo-
dostumiseksi kantajan on siis näytettävä toteen eri asemaan asettaminen ja syrjintäperus-
teen olemassaolo. Vastaaja voi tällöin kiistää jommankumman tai kummankin seikan vas-
tanäyttöllään. Jos kantajan näyttökynnys ylittyy, syntyy näin syrjintäoletta, jonka vas-
taaja voi kumota osoittamalla, ettei syy-yhteyttä eri aseman ja syrjintäperusteen välillä
ole vaan, että eri asemaan joutuminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä. (Ah-
tela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006: 44-46.) Jos siis esimerkiksi ras-
kaana oleva työntekijä joutuu irtisanomisen kohteeksi, syntyy tästä syrjintäoletta, ja
työnantajalla on näyttövelvollisuus, että irtisanominen on johtunut jostain muusta, hyväk-
syttävästä syystä.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja
”työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta
tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menette-
lee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn
perusteella epäedulliseen asemaan.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
609/1986). Työhön ottamisen pitää siis perustua hakijan pätevyyteen, eikä mahdolliseen
raskauteen, olemassa oleviin lapsiin tai perhevapaalla olemiseen tai sellaiselle jäämiseen
tulevaisuudessa. Työsuojelulliset seikat tulee selvittää vasta, kun hakija on valittu. Tasa-
arvolaisissa ei varsinaisesti kielletä kysymästä hakijalta perheenperustamisesta, vanhem-
muudesta tai raskaudesta työhönottotilanteessa, mutta tämä on ollut vakiintunut tulkinta
ja esimerkiksi tasa-arvovaltuutettu katsoo tämän olevan lain vastaista toimintaa. Työso-
pimuslain mukaan raskaudesta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta
ennen äitiysloman alkua. Raskaus tai vanhemmuus ei saa vaikuttaa työsuhteen pituuteen,
eikä työsuhteen kestoa saa rajata äitiys- tai perhevapaan alkuun. Työnantajan velvollisuu-
det koskevat myös määräaikaista työsuhteita. (Työsopimuslaki 55/2001, Tasa-arvoval-
tuutettu 2017.)

Työsuhteen ollessa voimassa työsopimusta ei saa purkaa koeajalla raskauden takia, eikä työntekijää saa irtisanoa raskauden tai perhevapaan takia. Määräaikaisen työsuhteen jatkamista tai vakinaistamista ei myöskään saa jättää tekemättä raskauden tai perhevapaan perusteella. Työntekijän tultua raskaaksi tai ilmoitettua jäävänsä perhevapaalle häntä ei saa syrjiä työtehtävien, palkkauksen, uralla etenemisen tai koulutuksen suhteen. Perhevapaalla oleva työntekijä tulee ottaa huomioon kuten muutkin työntekijät. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Työsopimuslaki 55/2001, Tasa-arvovaltuutettu 2017.)

Perhevapaan aikana työntekijää ei saa irtisanoa tuotannollisista eikä taloudellisista syistä, paitsi jos työnantajan toiminta lakkaa kokonaan. Työntekijällä on myös oikeus ensisijaisesti palata entisiin työtehtäviinsä, eikä häntä saa korvata toisella työntekijällä tai sijaisella, vaikka työnantaja pitäisi tätä pätevämpänä. (Työsopimuslaki 55/2001, Tasa-arvovaltuutettu 2017.)

2.1.2. Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä voi olla joko välitöntä tai välillistä ja se on kielletty tasa-arvolain 7 §:ssä sukupuolen perusteella. Välittömästä syrjinnästä on kyse silloin, kun sukupuoli on ollut suoranaisesti ratkaisun perusteena. Eli nainen ja mies on asetettu eri asemaan sukupuolen perusteella, tai henkilö on asetettu eri asemaan raskauden, synnytyksen, sukupuoli-identiteetin, tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillistä syrjintää taas on menettely, jonka johdosta miehet ja naiset joutuvat tosiasiaassa eri asemaan, vaikka menettely perustuisi sinänsä muodollisesti objektiivisiin perusteisiin. Tämä koskee sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun lisäksi myös vanhemmuutta ja perheenhuoltovelvollisuutta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Äimälä, Åström & Nyssölä 2012: 40.)

2.1.3. Rangaistukset

Sukupuolisyrynnästä on säädetty samantapaiset seuraamukset kuin yleisen syrjintäkiellon rikkomisesta. Työnantaja voidaan tuomita sukupuolisyrynnästä aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvaukseen sekä maksamaan hyvitystä syrjitylle. Työnantajan edustaja voidaan myös tuomita rangaistukseen syrjinnästä. (Äimälä ym. 2012: 40.)

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaan ”työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.” Lain 12 luvun 2 §:ssä taas käsitellään työsopimuksen perusteetonta päättämistä. Sen mukaan ”työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.” (Työsopimuslaki 55/2001.)

Syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rangaistukset rikoslaissa. Rikoslain 47 luku 3 §:ssä käsitellään työsyryntää. Sen mukaan ”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 *työsyrynnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.” (Rikoslaki 39/1889.)

Tasa-arvolain 11 §:ssä taas säädetään syrjinnän kiellon rikkomisesta seuraavaa: ”Se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa.... Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

2.1.4. Yhdenvertaisuuslain vaikutus

Uudistettu yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015 (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Lakia uudistettiin laajasti ja siihen lisättiin muun muassa työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, koska lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Laki koskee sekä työnantajia että elinkeinonharjoittajia, joten se on soveltamisalaltaan aikaisempaa lakia laajempi. Uuden yhdenvertaisuuslain myötä myös laki naisten

ja miesten välisestä tasa-arvosta muutettiin 1.1.2015 alkaen (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Muutokset eivät kuitenkaan kosketa tätä tutkimusta, vaan ne liittyvät sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaan syrjintään sekä koulutuksenjärjestäjän velvollisuuteen tehdä tasa-arvosuunnitelma kaikissa koulutusasteissa. (Nieminen 2015: 11; Elinkeinoelämän keskusliitto 2015; Suomen kuntaliitto 2015.) Asian toteaminen on kuitenkin tärkeää, jotta voidaan todeta, että lakimuutokset on huomioitu tutkimuksen edetessä.

2.2. Naisten asema ja eriarvoisuus työelämässä

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan lähes kolmasosa naisista työskentelee aloilla, joissa naisia on 90 prosenttia tai enemmän. Eniten naisia työskentelee erilaisissa hoiva- ja hoitoalan ammateissa. Muita yleisiä naisvaltaisia ammatteja, joilla työskentelee naisia 60-90 prosenttia ammattiryhmästä, ovat myyjät, siivoojat, tarjoilijat sekä peruskoulun ja lukion opettajat. Sukupuolineutraaleja ammattiryhmiä taas ovat muun muassa myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit ja pienkauppiat, valtion hallinnon erityisasiantuntijat, ammatillisten oppilaitosten rehtorit, sekä erikoislääkärit, toimittajat ja talous- ja hallintojohtajat. (Lehto & Sutela 2008.) Suomessa julkinen sektori, jossa määräaikaiset työsuhteet ovat hyvin yleisiä, työllistää lähes puolet naispalkansaajista, mutta vain 20 prosenttia miehistä (Sutela 2013: 166.)

YK:n naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea on ilmaissut huolensa useaan otteeseen suomalaisnaisten syrjinnästä työelämässä. Komiteaa huolestuttaa erityisesti määräaikaisuuksiin liittyvä syrjintä, sekä se, että vaikka lainsäädännöstä saadaan selkeät raskauden ja vanhempainvapaan syrjintää koskevat määräykset, niitä ei ole pystytty viemään käytännön työelämään. Naisilta kysytään työhaastatteluissa edelleen raskauksista ja perheenperustamissuunnitelmista. (CEDAW 2008: 59).

Johanna Närvi (2014) on haastatellut väitöskirjassaan äitejä, jotka ovat törmänneet hyvin tyypillisiin määräaikaisuuden ketjutuksiin ja niiden lopettamiseen, kun on selvinnyt työntekijän raskaus. Myös eräs suullisesti sovittu toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätettiin raskauden vuoksi. Ammattijärjestön avulla tämä saatiin kumottua. Sen sijaan Närvin tutkimuksessa kävi ilmi, että joidenkin haastateltujen miesten määräaikaiset työsopimukset vakinaistettiin työnantajan aloitteesta, joko raskauden tai vauvan syntymän aikoihin (Närvi 2014: 122.)

Haastatteluissa oli tullut esiin myös se, että työntekijät eivät usko omiin tai työpaikan luottamusmiehen vaikutusmahdollisuuksiin syrjintätapauksessa. Työpaikan käytännöt saattoivat saada työntekijät ajattelemaan, ettei heistä ole vastusta työnantajaa vastaan, ja työntekijän täytyy myös ajatella tulevaa työllistymistään, ettei leimaudu riitapukariksi. Eräs luottamusmies oli jopa viitannut syrjityn nuoreen ikään ja hänen tuleviin työllistymismahdollisuuksiin, ja todennut ikään kuin asian riitauttamisen sen takia turhaksi. Lisäksi raskaana olevilla on jo valmiiksi paljon negatiivisia ennakko-odotuksia siitä, miten esimies suhtautuu raskaasuutiseen, koska käytännöt ja uutisoinnit vastaavista tapauksista ovat ohjanneet naisten ajatuksia siihen suuntaan. (Närvi 2014: 123-124.)

Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan raskauteen tai työntekijän perheellisyyteen perustuva syrjintä on laskenut 1990-luvun lopulta. Vuonna 2008 tutkimukseen vastanneista naisista seitsemän prosenttia oli havainnut syrjintää omassa työorganisaatiossa, ja miehistä vain kaksi prosenttia. Naisista pari prosenttia oli kokenut syrjintää omakohteisesti, miehissä luku oli paljon vähäisempi. Raskauteen ja perheellisyyteen liittyvää syrjintää raportoidaan enemmän julkiselta sektorilta kuin yksityissektorilta. (Lehto & Sutela 2008: 117.)

Krista Kinnunen on kirjoittanut kirjan *Miesten kanssa duunissa* (2011), joka on kooste naisiin kohdistuneista syrjintätapauksista Suomessa. Kirjassa todetaan, että vaikka Suomi on näennäisesti tasa-arvon mallimaa, silti moni nainen kokee syrjintää ja epätasa-arvoa työelämässä. Kirjassa todetaan, että Suomessa vaikenemisen kulttuuri on vakava ongelma. Toisten tekemisiin ei puututa, ja ihmiset ympärillä sulkevat silmänsä ja vaikenevat. (Kinnunen 2011.) Kirja sisältää vajaa 30 syrjintätapausta, joista tähän tutkimukseen on otettu mukaan raskauteen, mahdolliseen raskautumiseen tai vanhempainvapaaseen liittyvät syrjintätapaukset.

2.3. Isän vanhempainvapaan uudistuminen

Jo edellisessä kappaleessa kävi ilmi se, että miesten määräaikaishuuksia saatetaan muuttaa vakinaiseksi työnantajan aloitteesta, kun perheeseen syntyy lapsi. (Närvi 2014: 122.) Työnantajien suhtautuminen työntekijän isäksi tuloon ei siis ilmeisesti ole niin radikaalia tai tunteita herättävää kuin työntekijänä olevan naisen tuleminen äidiksi. Kuitenkin arjessa törmää myös tapauksiin, joissa työnantaja ei suhtaudu positiivisesti ainakaan mie-

hen pitämään vanhempainvapaaseen tai työnantajan nuivaa suhtautumista ei liitetä varsinaisesti syrjintään. Närvin väitöskirjan haastatteluissa oli tullut esiin myös tapauksia, joissa miesten määräaikaisuuksien katkaiseminen oli osunut perhevapaiden pitämiseen, mutta ainakaan kaikki miehet eivät edes olleet mieltäneet kokeneensa syrjintää, vaan kertoivat asioista erillisinä. Syrjintäepäily oli tullut esiin vasta haastattelun purussa Närville. Jos omia kokemuksiaan ei miellä syrjinnäksi, saattaa syrjintä jäädä huomioimatta. (Närvi 2014: 123-124.)

Suomessa on ollut esillä perhevapaan uudistaminen jo useita vuosia ja sitä on käsitelty hallituksessa ja työmarkkinajärjestöissä. Isyysvapaan määrää on kasvatettu viime vuosien aikana, eikä äidin enää tarvitse luopua osasta vapaitaan isän hyväksi. Perhevapaauudistusten eteneminen on kuitenkin todella hidasta. Viimeisintä perhevapaauudistusta valmistettiin syksyllä 2017 budjettiriihessä, mutta se kaatui hallituspuolueiden erimielisyyksiin alkuvuodesta 2018. Tarkoituksena oli nimenomaan lisätä työelämän ja vanhemmuuden tasa-arvoa sekä kehittää tukijärjestelmää. Myös isille oltiin kaavailemassa pidennystä isyysvapaiden määrään, ja hallitus toivoi, että isät innostuisivat hoitamaan lasta pidempään kotona, jolloin äiti voisi palata aiemmin työelämään. Äitien työllisyysasteen kohottaminen olisi hallituksen mukaan välttämätöntä 72 prosentin työllisyysasteen toteutumiseksi, minkä hallitus on asettanut tavoitteeksi. Isille olisi tarjottu myös aiempaa paremmin korvattua ansiosidonnaista vanhempainvapaakautta. Keskusta-puolue kuitenkin pelkäsi sitä, että isät eivät olisi jatkossakaan käyttäneet kaikkia vapaitaan, kuten eivät tällä hetkelläkään käytä, jolloin äitien perhevapaat olisivat vain lyhentyneet. Kokoomus-puolue taas näki uudistuksen tapana nostaa työllisyyttä ja toisaalta isien osuutta perhevapaisiin, vaikka joillekin perheille muutos olisi aiheuttanutkin taloudellisia menetyksiä. (Valtioneuvosto 2017a; Valtioneuvosto 2017b; Yle uutiset 2017; Yle uutiset 2018a; Yle uutiset 2018b; Yle uutiset 2018c.)

Painetta hallitusta kohtaan luodaan myös ammattijärjestöjen kautta ja eri järjestöt vaativatkin perhevapaauudistuksen uudelleenkäynnistämistä seuraavalla hallituskaudella vuonna 2019. Muun muassa Tradenomiliiton puheenjohtaja Niko Aaltosen mielestä perhevapaita tulisi uudistaa niin, että kummallakin vanhemmalla olisi yhtä suuri määrä perhevapaata ja sen lisäksi vapaasti jaettava osuus vanhempien kesken kuten esimerkiksi 6+6+6 -mallissa. Aaltonen mainitsee Suomen perhevapaamallin olevan Pohjoismaiden jäykin, ja esimerkiksi osa-aikatyölle annetaan Suomessa vain harvoin mahdollisuus, vaikka sen avulla työ- ja perhe-elämän yhdistäminen kävisi helpostikin. Aaltosen mukaan isien pitämien perhevapaiden määrä ovat edelleen melko alhaisella tasolla, jolloin nainen kantaa yksin päävastuun pienten lasten hoidosta. Tällöin vanhempien tasa-arvoisuus ja

naisten uralla eteneminen kärsivät. Tämä vaikuttaa myös naisten palkkakehitykseen ja eläkekertymään. (Ristaniemi 2018.)

Myös SAK:n pääekonomisti Ilkka Kaukoranta on varma, että asia otetaan esille uudella hallituskaudella, vaikkakin jo nykyisten hallituspuolueiden erimielisyys perhevapaisiin kohdistuvasta uudistamisesta kertoo Kaukorannan mukaan siitä, miten hankala ja monisäikeinen muutos perhevapaaudistus on. Uudistustarve on kuitenkin kiistaton kaikkien osapuolten mielestä ja perhevapaaajärjestelmälle on löydettävä nykyajan työelämää sekä erilaisia perheitä ja lapsien etuja palveleva malli, kertoo Kaukoranta Yle Uutisten haastattelussa (Yle Uutiset 2017.)

2.4. Tasa-arvovaltuutetun toimiston näkemys syrjinnästä työelämässä raskauden ja perhevapaan osalta

Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja syrjintäkieltojen noudattamista sekä antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta. Valtuutetun tehtävä on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla ja seurata sen toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015: 5.)

Päivi Ojanperä Tasa-arvovaltuutetun toimistosta kertoo syrjinnän raskauden ja perhevapaan perusteella olevan merkittävä kesto-ongelma Suomessa. Tasa-arvovaltuutetulla tulevista työelämään liittyvistä kysymyksistä yli puolet puheluista ja kirjallisistakin yhteydenotoista joka kolmas liittyy syrjintäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Syrjintäepäilyjä ilmoitetaan myös poliisille ja työsuojeluviranomaisille sekä työnantaja-liitoille. Ojanperän mukaan esimerkiksi opettajat, sairaanhoitajat, kaupallisella ja palvelualoilla työskentelevät naiset joutuvat usein syrjinnän kohteeksi. Kuitenkin vain pieni osa tapauksista tulee viranomaisen tietoon, koska kynnys asian ilmoittamiseen on suuri. (Ojanperä 2015; Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 22.)

Ojanperän mukaan tyypillisimmät raskaussyrjintätilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen ja perhevapaalta palaamiseen. Esimerkkinä hän mainitsee, että työhönnotossa kysytään hakijan perhesuunnitelmia ja lasten lukumäärää. Tai jos raskaus näkyy tai tulee muuten esille työhaastattelussa, henkilöä ei valita tehtävään, vaikka hän olisi pätevä. Koeaikana työsuhde voidaan purkaa raskauden selvittyä,

vaikka henkilö olisi hoitanut työnsä hyvin. Perhevapaalle jäämässä olevan työntekijän palkka- ja urakehitys voi pysähtyä, vaikka hänelle olisi ennen raskautta luvattu parannuksia palkkaan tai työtehtäviin. Jos työpaikalla vähennetään henkilöitä tuotannollisista tai taloudellisista syistä, raskaana tai perhevapaalla olevat valikoituvat irtisanottavien joukkoon. Usein myös perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät ovat "kadonneet" tai työntekijä on korvattu sijaisella, ja hänet irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. (Ojanperä 2015; Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 22; Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015: 13.)

Epävarmassa työmarkkinatilanteessa syrjintä kohdistuu erityisesti määräaikaisiin, osa-aikaisiin, vuokratyössä tai nollasopimuksilla työskenteleviin naisiin. Esimerkiksi määräaikaisuutta ei jatketa enää raskauden tultua ilmi, vuokratyössä ei tule jatkotilasta raskaana olevalle, ja nollasopimuksella olevan työntekijän tuntimäärät laskevat tai loppuvat kokonaan raskauden tultua työnantajan tietoon. (Ojanperä 2015; Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 22, Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015: 13-14.)

Tasa-arvovaltuutettu antaa lausuntoja erilaisiin tasa-arvoon liittyviin ongelmiin. Tässä tutkimuksessa käsiteltyihin syrjintätapauksiin on kerätty myös tasa-arvovaltuutetun lausuntoja, jotka koskevat syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Lausunnot ovat lyhennelmiä vuosien 2014 ja 2015 tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksissa julkaistuista lausunnoista.

2.4.1. Raskaussyrjintä ja Oikeutta odottaville

Tasa-arvovaltuutettu käynnisti syksyllä 2017 raskaus- ja perhevapaasyrjinnän puolesta kampanjan, jossa vaaditaan nollatoleranssia syrjinnälle. Kampanja oli esillä Finnkinon elokuvateattereissa, Yleisradion tv-kanavilla sekä Facebookissa, Instagramissa ja Twitterissä. Tasa-arvovaltuutettu perusti myös uuden internetsivuston raskaussyrjinta.fi, jossa käsitellään syrjintää raskauden ja perhevapaiden osalta. Sivustolla vaaditaan nollatoleranssia raskaussyrjinnälle, ja siellä jaetaan neuvoja sekä työntekijälle ja työnantajalle. Sivustolta löytyy myös puhelinnumero, mihin voi ottaa yhteyttä, jos epäilee tulleensa syrjityksi, sekä chat-palvelu, jossa tasa-arvovaltuutettu ottaa kantaa syrjintäepäilyihin. Tasa-arvovaltuutettu kampanjoi myös Twitterissä syksyllä 2017 raskaussyrjinnän estämiseksi ja vastasi twiittaajien kysymyksiin syksyn aikana.

Aiemmin tasa-arvovaltuutetun vastaava sivusto tunnettiin nimellä Oikeutta odottaville. Tämä sivusto ja kampanja perustettiin vuonna 2012, ja sillä haluttiin lisätä naisten tietoisuutta omista oikeuksistaan ja mahdollisuuksista toimia, jos heitä syrjitään raskauden tai perhevapaansa vuoksi työpaikallaan sekä herättää työnantajat tarkistamaan toimintatapojensa laillisuutta ja asenteitaan raskaana tai perhevapaalla olevia työntekijöitä kohtaan. Sivustolla www.oikeuttaodottaville.fi vieraili vuoteen 2016 mennessä yli 7 000 henkilöä, joista yli kymmenen prosenttia vastasi sivuilla esitettyyn kysymykseen ”Epäiletkö, että sinua on syrjitty raskauden vuoksi?”. Vastaajista peräti 69 prosenttia epäili tulleen syrjityksi. Suurin osa vastaajista (62 %) ilmoitti työskentelevänsä yksityisellä sektorilla, 22 prosenttia kunnalla, 11 prosenttia valtiolla, ja 5 prosenttia jossain muualla. (Ojanperä 2015; Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Raskaussyrjintä -sivusto; Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Oikeutta odottaville -sivusto.)

2.4.2. Ammattijärjestöjen kysely

Tasa-arvovaltuutetun toimisto teetti kyselyn raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ammattijärjestöille vuodenvaihteessa 2016-2017. Kyselyn mukaan syrjintä raskauden tai perhevapaiden takia näkyy järjestöjen arjessa jatkuvasti. Vaikka laki kieltää yksiselitteisesti työntekijän syrjinnän raskauden tai perhetilanteen perusteella, lähes kaikilla aloilla ja kaikilla sektoreilla on edelleen tavallista, että tieto työntekijän raskaudesta vaikuttaa työsuhteeseen. Jopa 46 prosenttia kyselyyn vastanneista liitoista ilmoitti, että ne saavat jäseniltään yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä vähintään viikoittain, jotkut jopa päivittäin. Isoissa ammattijärjestöissä, kuten Palvelualojen ammattiliitto PAMissa, tämä tarkoittaa yli 1000 raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvää yhteydenottoa vuodessa. Yhteydenotoissa raskaussyrjintä näkyy yleisimmin niin, että työntekijän määräaikaista työsuhdetta ei jatketa raskauden tultua ilmi tai syrjintä ilmenee perhevapaalta palatessa. Työtehtävä on saattanut hävitä jonnekin tai siirtyä pysyvästi sijaiselle. Myös syrjintä rekrytointitilanteissa on yleistä ja työhaastatteluissa kysytään edelleen yleisesti perhesuunnitelmista. Tasa-arvovaltuutettu Jukka Marianvaara muistuttaakin tutkimustulosten julkaisun yhteydessä, että raskaussyrjintä on sukupuolisyrynnän ytimessä, eikä sitä ei tule hyväksyä missään muodossa. (Ojanperä 2017; Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Raskaussyrjintä -sivusto.)

2.4.3. Oikeustapausselvitys

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa tehtiin tasa-arvoasioihin liittyen oikeustapausselvitys vuosilta 2012-2015. Tästä oikeustapausselvityksestä käy ilmi, että käräjäoikeuksissa on käsitelty 13 tasa-arvolain mukaista raskauteen tai perhevapaisiin liittyvää riitatapausta. Rikoslain mukaisia työsyRJintätapauksia, joissa syrjintäperusteena oli raskaus tai perhevapaat, tuli selvityksessä esiin kahdeksan. Hovioikeuksissa vuosina 2012-2015 raskaus tai perhevapaat oli kyseessä viidessä tasa-arvolakiin perustuvassa riita-asiassa. Rikoslain mukaisia syrjintä-, työsyRJintä- tai kiskonnantapaisia työsyRJintätapauksia, joissa syrjintäperusteena oli raskaus tai perhesuhteet, oli hovioikeuksissa esillä kaksi. Hallinto-oikeuksien vuosina 2012-2015 käsittelemistä tapauksista neljässä oli kyse syrjinnästä raskauden tai perhevapaan perusteella. Työtuomioistuimen ratkaisuisissa vuodelta 2014 oli kolme tapaus, joissa syrjintäperusteena oli raskaus ja perhevapaat. (Jokinen 2016).

Tasa-arvovaltuutettu on aiemmin teettänyt vastaavan selvityksen Ihmisoikeusliitolla. Aiempien vuosien 2008-2011 selvityksestä käy ilmi, että käräjäoikeuksissa on käsitelty tasa-arvolain mukaisia raskauteen tai perhevapaisiin liittyviä riitatapauksia yhteensä 15. Tapausten määrä vaihtelee vain hieman vuosittain. Vuonna 2008 kolmessa tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella, ja vuonna 2009 tapauksia oli viisi. Vuonna 2010 vastaavia tapauksia oli kolme ja yksi tapaus koska syrjintää perhevapaiden osalta. Vuonna 2011 kolmessa tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Rikoslain mukaisia työsyRJintätapauksia, joissa oli kyseessä raskaus, oli vuosina 2008-2011 yhteensä 12. Lisäksi yhdessä tapauksessa oli kyseessä syrjintä sekä raskauden että perhevapaiden perusteella. Hovioikeuksissa vuosina 2008-2011 käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista yhdeksässä oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Lisäksi yhdessä tapauksessa oli kyse syrjinnästä perhevapaan perusteella. Sukupuolisyrjintää koskevista työsyRJintä-rikoksista hovioikeuksissa yhdeksässä oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Yhdessä tapauksessa oli raskauden lisäksi kyse syrjinnästä terveydentilan perusteella ja yhdessä tapauksessa oli kyse syrjinnästä perhesuhteiden ja hoitovapaan perusteella. Vuosina 2008-2011 hallinto-oikeuksissa käsitellyistä tapauksista seitsemässä oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella ja neljässä vanhemmuudesta tai perhevapaasta. (Aaltonen 2012.)

Näiden oikeustapausselvitysten pohjalta voidaan todeta, että eri oikeusasteisiin vietyjen tapausten määrä on hieman laskenut viime vuosina. Johtuuko lasku sitten vähentyneestä syrjinnästä, vai siitä, ettei tapauksia syystä tai toisesta ole viety enää niin aktiivisesti oi-

keuteen, jää avoimeksi näiden selvitysten perusteella. Kuitenkin tasa-arvovaltuutetun toimiston ja ammattijärjestöjen antamien tietojen valossa näyttäisi siltä, ettei syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella ole ainakaan laskenut Suomessa viime vuosina, joten syy oikeustapausten määrälliseen laskuun täytynee löytyä muualta. (Ojanperä 2017; Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Raskaussyrjintä -sivusto.)

2.5. Urakehitys ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Useissa tutkimuksissa on myös selvitetty sitä, miten perheen perustaminen vaikuttaa naisten ja miesten urakehitykseen. Tutkimukset osoittavat, että miesten urakehitykseen vaikuttaa positiivisesti lastenhankinta ja perheenperustaminen, toisin kuin naisten. Naisilla tähän urakehityksen heikentymään tai ainakin hidastumiseen on useita syitä. Naiset useimmiten menevät naimisiin itseään korkeammassa asemassa olevan miehen kanssa, jolloin lasten- ja kodinhoito jää enemmän naisen harteille miehen luodessa uraa. Naiset myös pitävät perhevapaita paljon enemmän kuin miehet, mikä vaikuttaa urakehitykseen ainakin hidastavasti. Suurin osa päiväkodeista on auki vain rajoitetusta ja tämä vaikuttaa työpaikalla fyysisesti käytettyyn aikaan. Miehet ja naiset kyllä hoitavat lasten päivähoitokuljetukset pääosin tasapuolisesti, mutta jos on kyseessä manager-tasolla työskentelevät puoliset, jää lasten päivähoitokuljetukset useimmiten naisen tehtäväksi, jolloin naisen urakehitysmahdollisuudet taas heikkenevät perheen mennessä uran edelle. (Klaile 2013: 74-76; Kiianmaa 2012: 88; Smith, Smith & Verner 2011.)

Myös Ekonomiliitto on tuonut esiin julkaisussaan naisten huolen työuran, johtajuuden ja perhe-elämän yhdistämisessä, mikä mitä ilmeisimmin näkyy myös siinä, että naisia on johtaja-asemassa edelleen vain murto-osa miehiin verrattuna. Naisjohtaja on myös useimmiten lapseton, kun taas miesjohtajalla on perhe. Artikkelissa on haastateltu Fambition Consulting Oy:n markkinointistrategia Laura Rönnholmia. Yrityksen nimi kertoo toiminnan ytimen: yritys haluaa yhdistää perheen (family) ja kunnianhimon (ambition). Mothers in Business-yhdistys (MiB) on pilotoinut Teknologiateollisuuden 100-vuotisjuhlasäätiön asettamaa kokeilua, jossa työnantajat on haastettu huomioimaan perhevapaalta palaavien työntekijöiden potentiaali, ja tältä pohjalta on syntynyt Fambition. Yritys on kiinnostanut ihmisiä alusta alkaen ja asiakkaita on ollut yrityksistä ja järjestöistä. Yrityksen toiminnan lähtökohtana on perheystävällisyys työelämässä ja tämän jalkauttaminen käytäntöön. Esimerkiksi hyvin toimivissa yrityksissä myös esimiehet näyttävät esimerkkiä alaisilleen, hakevat lapset ajoissa hoidosta ja jäävät hoito- ja isyysvapaille. Käytännöt ovat myös kaikkien nähtävillä ja saatavilla. Nykyisin useammat isät myös pyörittävät perheen arkea,

vaikkakin naiset tekevät edelleen kompromisseja uran ja perheen välillä. Työelämän joustavuus etätöineen, joustavine työaikoineen ja mielekkäine työurineen luovat myös motivaatiota työntekijöille. Nykyisten toimintamallien lisäksi Rönnerberg nostaa esiin myös sairaan lapsen hoivapalvelujen tarjonnan lisääntymisen kuin myös Ruotsissa hyväksi havaitun mallin osittaisen hoitovapaan laajemmasta käytöstä, millä on saatu naisia palaamaan nopeammin takaisin työelämään. (Västilä 2017).

2.6. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin huomioonottaminen osana HR-prosesseja on parantunut viime vuosina huomattavasti. Parhaiten se otetaan huomioon nimenomaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Kuitenkin eniten kehitettävää esimiehillä on juuri alaisten yksilöllisten ratkaisujen tukemisessa, jotka liittyvät joustavaan työaikaan, työ- ja vapaa-ajan erotteluun sekä työuran suunnitteluun. Työ- ja vapaa-ajan tasapaino on tärkeä osa työhyvinvointia ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen voidaan nähdä kahdesta näkökulmasta. Virallisia, sovittuja toimintatapoja tarvitaan työn joustavuudessa, kun huomioidaan perheen erityistarpeita. Jokapäiväisen töiden kotiin tulemisen hallinta on toinen näkökulma, eli esimerkiksi työsähköpostien ja puheluiden rajaaminen vapaa-ajan ulkopuolelle. Toimialat poikkeavat toisistaan paljon siinä, miten hyvin nämä on huomioitu työsuhteessa. (Aura & Ahonen 2016: 80-83).

Valtio ja liike-elämän palvelut ovat ottaneet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parhaiten huomioon. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen hyvä hallinta on osa strategista hyvinvointia ja vaikuttaa viime kädessä yrityksen tulokseen. Aura & Ahonen 2016: 25) määrittelevät strategisen hyvinvoinnin siksi osaksi henkilöstön hyvinvointia, jolla on merkitystä organisaation tuloksellisuuden kannalta. Viralliset linjaukset työaikajoustoista ja sovitut käytännöt työn kotoa poissulkemiseksi tulisi kirjata yrityksen strategisen hyvinvoinnin kokonaissuunnitelmaan ja sovitut käytännöt pitäisi kertoa koko henkilökunnalle ja niitä tulee myös noudattaa. Tässä esimiehillä ja yrityksen johdolla on tärkeä rooli. Tämän vuoksi työhyvinvointi tulisi olla osa esimiesten koulutusta. Koulutus tehostaa strategisen työhyvinvointiosaamisen lisäksi myös järjestelmällistä tasa-arvotyötä, työkuorituksen säätelyä, osaamisen johtamista sekä kehityskeskusteluita. (Aura & Ahonen 2016: 80-83).

2.7. Ammattijärjestöjen näkemys syrjinnästä työelämässä raskauden ja perhevapaan osalta

Tein syksyllä 2015 sähköpostikyselyn Suomen suurimpiin naisvaltaisiin ammattijärjestöihin ja pyysin niitä kertomaan oman liiton jäsenten syrjintätilanteista liittyen raskauteen tai perhevapaisiin. Annoin järjestöille vapaan sanan, ja joistain liitoista tuli vastauksia enemmän, joistain en saanut vastausta ollenkaan. Alla on ammattijärjestöjen edustajien vastaukset tietoon tulleesta syrjinnästä. Sain lisäksi monesta järjestöstä erillisiä syrjintätapauksia, jotka on käsitelty jäljempänä. Osa vastauksista on tullut ammattijärjestöjen lakimiehiltä ja osa ammattilehtien toimittajakunnalta, joka on perehtynyt aiheeseen asianomaisia haastatellessaan.

2.7.1. Tehy

Tehyn lakimies, varatuomari Niina Nurminen kertoo, että jäseniltä tulee viikoittain useita yhteydenottoja koskien syrjintää raskauden perusteella. Yleisin syrjintätilanne on se, että työntekijän kanssa on solmittu määräaikaista työsopimusta useamman vuoden ajan ja määräaikaaisuutta ei ole enää uusittu työntekijän jäädessä äitiyslomalle tai työntekijän äitiysloman aikana. Tehyssä riitautetaan vuosittain kolmesta viiteen raskaussyrjintätapausta, jotka yleensä sovitaan salaisella sovintosopimuksella ennen oikeudenkäyntiä. Sopimukset ovat salaisia, koska naisvaltaisen hoitoalan työnantaja ei halua profiloitua tasa-arvolain rikkojaksi. Tilanne ei ole muuttunut vuosien varrella, sillä yhteydenottoja raskaussyrjinnästä tulee edelleen yhtä paljon ja riitautusten määrä on pysynyt samalla tasolla vuosia. Nurmisen mielestä tämän saattaa selittää juttujen sopiminen salaisilla sovintosopimuksilla, jolloin syrjintä jää pienen piirin tietoon ja työnantaja voi jatkaa samanlaista menettelyä. Julkinen tuomio taas pakottaa yritykset muuttamaan toimintatapoja ja linjauksia. (Nurminen 2015.)

Syrjintä raskauden ja vanhempainvapaan perusteella on yleistä monella naisvaltaisella alalla. Tehy on julkistanut useita tapauksia, joissa jäsenistöä on syrjitty edellä mainittujen syiden takia. Työnantajat ovat kuitenkin halunneet päästä sopuun ennen kuin asia on edennyt oikeuskäsittelyyn asti, vaikkakaan prosessin alussa ei ole löytynyt halua. Vastakun mukaan on tullut lakimies asiaa viemään eteenpäin ja on nostettu kanne kärjäoikeuteen, on työnantaja herännyt. (Hankonen 2012.)

Nurminen kertoo Tehy-lahden haastattelussa (2013), että hän vastaa lähes päivittäin määräaikaisten työsopimusten ketjutuskysymyksiin. Kunnissa on määräaikaaisuutta jatkuvasti

noin 20 prosenttia, kun laillisiin perusteisiin pohjautuvia määräaikaista työsuhteita voisi Nurmisen mukaan olla 10-15 prosenttia. Laillinen määräaikaisuuden peruste on sijaisuus. Tehyssä kannustetaan riitautukseen, koska laittomista määräaikaaisuuksista halutaan päästä eroon, koska se syö turhaan verorahoja. Kunnat nimittäin maksavat verorahoilla korvaukset, joita ne joutuvat maksamaan laittomasta toiminnastaan. Tehyssä on riitautettu noin 40 syrjintäjuttua vuosina 2007-2011, joista kuntatyönantajat ovat maksaneet korvauksia noin 500 000 euroa. Oikeudenkäyntikuluja on maksettu noin 100 000 euroa, ja luku ei sisällä työnantajien omia oikeudenkäyntikuluja. Osa riitautetuista jutuista sovitetaan ennen oikeuteen menoa ja suurin osa syrjityistä ei riitauta asiaa, vaan tyytyy syrjivään kohteluun. (Hankonen 2013a: 46-47.)

Suomessa on viidenneksi eniten määräaikaista työsuhteita Euroopassa. Suomen edellä ovat vain Espanja, Portugali, Puola ja Slovenia. Suomi poikkeaa muusta Euroopasta sillä, että Suomessa määräaikaaisuuksiin tarvitaan myös koulutus ja osaaminen. Suomessa määräaikaaisuuksia on eniten työuran alussa ja miehet pääsevätkin vakituiseen työhön työkokemuksen karttuessa, mutta yli 30-vuotiaille naisille määräaikaaisuudesta on tullut yleinen työsuhteen muoto. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on lisääntynyt 1980-luvulta 1990-luvulle 30 prosentista 60 prosenttiin. Tähän on vaikuttanut hoitovapaan yleistyminen, koska työnantajat eivät halua palkata naisia vakituisiin työsuhteisiin hoitovapaan pelossa. Määräaikaisuus hankaloittaa perheenperustamista ja siirtää tätä päätöstä vuosilla eteenpäin. Työn ja vanhemmuuden pystyy yhdistämään perhevapaajärjestelmän avulla, joka on käytössä vain pysyvissä työsuhteissa. (Hankonen 2013b: 47-49.)

Kunnilla on useita syitä suosia määräaikaista työsuhteita. Ne joustavat huonoina aikoina ja kunnat voivat virheellisesti ylpeillä sillä, etteivät irtisano työntekijöitään. Riski oikeusjuttuun on myös pieni, koska siihen valmiita työntekijöitä on vähän verrattuna määräaikaisten ketjutusten määrään. Myös maksettavat korvaukset ovat suhteellisen pieniä. Kunnat saattavat myös ajatella vanhoillisesti, että ”vakanssi” täytyy ensin perustaa, kun taas tänä päivänä kunnan työntekijät solmivat työsuhteen, jonka voi solmia ilman mitään perustamista. Kunnat saattavat myös karttaa vakinaistamista, jos määräaikainen puuttuu työyhteisön epäkohtiin liian innokkaasti. (Hankonen 2013b: 47-49.)

Tehy on Suomen suurin terveys- ja sosiaalialan ammattijärjestö, jolla on jäseniä yli 160 000, joista naisia on yli 90 prosenttia. Suurin osa jäsenistä työskentelee kunta-alalla. (Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy:n internet-sivut.)

2.7.2. PAM

Palvelualojen ammattiliiton PAMin edunvalvontaosaston ratkaisupäällikön, lakimies Arja Pohjolan mukaan syrjintä sukupuolen perusteella on liitolle kohtalaisen tuttua, koska PAM on naisvaltainen liitto. PAMissa syrjintäepäilyä hoidetaan aluksi aluetoimistossa, joita on ympäri Suomen. Aluetoimitsija auttaa ja neuvoo jäsentä, ja pyrkii mahdollisuuksien mukaan sopimaan asian. Näin tapauksia saadaan sovittua melko paljon ensivaiheessa rahakorvauksella, jolloin ne eivät tule ollenkaan lakimiesten tietoon, joten tapauksien määristä ei ole tarkkaa käsitystä liiton lakimiehillä. (Pohjola 2015.)

Tavallisin tapaus on koeaikapurku raskauden tultua ilmi tai työntekijän joutuessa raskaudesta johtuvalle sairauslomalle. Tällöin työnantaja usein päättää työsuhteen koeajan perusteella. Pohjola kertoo, että koeaikapurkua on normaalisti hankalaa riitauttaa, mutta raskaudesta johtuva purku on tyypillisin epäasiallisiin perustein suoritettava koeaikapurun riitauttamisen syy. PAMissa on ollut oikeudessa vuosien varrella useita tapauksia tähän liittyen ja haastatteluhetkelläkin oli yksi tapaus vireillä oikeudessa. Kyseessä on juuri vastaava tyyppitilanne, missä työnantaja päätti työntekijän työsuhteen koeajan perusteella työntekijän oltua työkyvytön voimakkaan raskauspahoituksen jälkeen. Raskauden tultua ilmi työnantaja on aloittanut keskustelun epäasiallisella kommentilla seksin harrastamisesta ja sen jälkeen ilmoittanut, ettei voi niissä olosuhteissa jatkaa työsuhdetta. Myöhemmin työnantaja on kiistänyt toimintansa ja ilmoittanut työsuorituksen olleen syynä työsuhteen lopettamiseen. Pohjola lisää, että tällaisenkin tapauksen voi myös hävitä oikeudessa, jos työnantaja pystyy osoittamaan, että oikea peruste koeaikapurulle on muu kuin raskaus. PAMilaisissa työpaikoissa esiintyy myös muuta epäasiallista kohtelua raskauden tultua tietoon. Eräässä tapauksessa naisen ylenemismahdollisuus kaatui raskauden. Tapaus sovittiin rahakorvauksena. (Pohjola 2015.)

Palvelualojen ammattiliitto PAM on Suomen suurin ammattijärjestö yli 232 000 jäsenellään, joista naisia on 76 prosenttia. Jäsenistö työskentelee yksityisillä palvelualoilla kuten vähittäiskauppa, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut, kiinteistö- ja vartiointipalvelut. (Palvelualojen ammattiliitto PAM:in internet-sivut.)

2.7.3. PRO

Ammattiliitto Prohon tulee kyselyitä syrjinnästä raskauden tai vanhempainvapaan perusteella tasaisesti. Tyypillisintä syrjintä on koeajalla. Koeajan purku ei saa kuitenkaan perustua raskauteen, vaan perusteen pitää olla asiallinen (Tarvas 2013; Palhus 2015.) Else-Mai Kirvesniemen, joka toimii Ammattiliitto Pron Helsingin keskustoimiston Edunvalvonta-yksikön johtajana, mukaan monet määräaikaissa työsuhteessa olevat tai pätköitä tekevät naiset siirtävät lasten hankintaa sen vuoksi, että saisivat pysyvämmän työsuhteen. Liiton tietoon ei ole tullut, että ketään toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskentelevää olisi irtisanottu raskauden takia. Vuosittain noin 1 500 prolaista jää äitiyslomalle ja yli 1 000 hoitovapaalle. (Tarvas 2013.)

Ammattiliitto Pron lakiasianpäällikön, varatuomari Patrik Stenholmin mukaan työelämän syrjintäepäilyt liittyvät usein raskauteen, perhehoitovelvollisuuteen, esimerkiksi sairaan lapsen hoitamiseen työajalla, tai uralla etenemisen vastoinkäymisiin. Käytännössä syrjintäepäilyjä esittänyt taho on usein nainen. Väitteitä syrjinnästä esitetään suhteellisen usein, mutta tapaukset eivät aina etene oikeuteen asti. Joko epäily osoittautuu vääräksi tai asia sovitaan ennen varsinaista oikeuskäsittelyä. Tapausten riitauttaminen ja juttujen sopiminen etukäteen on kiinni myös ammattiliiton jäsenyyteen kuuluvasta oikeusavusta sekä liiton lakimiesresursseista. Jos ammattiliitolla on aluetoimistoja, joilla on resursseja hoitaa tapauksia, ne tulevat usein hoidetuksi ja sovituksi ennen oikeuteen siirtymistä. Ammattiliitto Pron osalta oikeuteen etenee vuositasolla noin 10-20 syrjintätapausta. Syrjintäväitteisiin törmää yleisimmin naisvaltaisilla aloilla, kuten palvelualalla, mutta syrjintää tapahtuu silti kaikkialla, ja kohteena voivat tietenkin olla myös miehet, toteaa Stenholm. (Stenholm 2015.)

Ammattiliitto Prossa on jäseniä noin 115 000. Naisia jäsenissä on 52 prosenttia. Jäsenet työskentelevät eri aloilla yksityisellä sektorilla esimiehinä ja asiantuntijoina. (Ammattiliitto Pro:n internet-sivut; Lappi 2018.)

2.7.4. JHL

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) lakimiehen Päivi Ahosen mukaan viime vuosina hänelle ei ole tullut vastaan oikeuteen asti vietyjä tapauksia, joissa työntekijää olisi syrjitty vanhempainvapaan tai raskauden perusteella. Aiempina vuosina hän on selvitelty tilanteita, joissa työntekijän määräaikaista työsopimuksia ei ole uusittu sen vuoksi, että

työntekijä on tullut raskaaksi. Nämä tilanteet ratkesivat kuitenkin neuvotteluin, eikä oikeuteen asti tarvinnut mennä. JHL vie nykyäänkin käräjille säännöllisesti määräaikaisten töiden ketjuttamiseen liittyviä tapauksia, mutta niissä ei ole ollut lisäkysymyksenä vanhempainvapaata tai raskautta. Ahoselle on tullut aika ajoin eteen myös yhteydenottoja pienten yritysten työntekijöiltä, joiden työsuhde on koeaikana päätetty työnantajan saatua tiedon työntekijän raskaudesta. Näiden tapausten osalta on tilanne kehittynyt siten, että joko työntekijä ei ole kuitenkaan halunnut lähteä asiasta käräjäoikeuteen tai työnantaja on suostunut maksamaan sovintoteitse työsuhteen päättymisestä. Ihan viime aikoina ei ole tällaisiakaan tapauksia tullut vastaan. (Ahonen 2015.) Ahonen on yksi viidestä JHL:n lakimiehestä, joten kaikkia tapauksia hän ei ole hoitanut henkilökohtaisesti, eikä välttämättä tiedä kaikista liittoon tulleista yhteydenotoista.

JHL on Suomen toiseksi suurin ammattijärjestö 222 000 jäsenellään ja jäsenistä 70 prosenttia on naisia. Vaikka liitto on siis suuri ja naisjäseniä on reilu enemmistö, syrjintää ei juurikaan kohdata raskauden tai perhevapaiden osalta. JHL:n jäsenistö edustaa kuntien ja valtion tuottamia palveluita sekä kaikkia yksityisiä, mutta verovaroin tuotettuja hyvinvointipalveluja kuten yksityiset sosiaali- ja terveystalot, järjestöjen päihdehuolto- ja terveyspalvelut, urheilujärjestöjen toiminta sekä yksityisten ammattioppilaitosten, yliopistojen ja korkeakoulujen tarjoamat palvelut. (Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n internet-sivut.)

2.7.5. OAJ

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n lakimies Erkki Mustosen mukaan raskauteen ja perhevapaisiin liittyvästä syrjinnästä tulee kysymyksiä liitolle paljon, koska ala on naisvaltainen. Monelle kuitenkin riittää tieto, että työnantaja on todennäköisesti toiminut syrjivällä tavalla, eikä henkilö kuitenkaan halua lähteä viemään asiaa eteenpäin. Monissa tapauksissa jäsentä kehoitetaan pyytämään ensin asiassa tasa-arvovaltuutetun lausunto. OAJ:n syrjintätapauksia käsitellään virkavalintojen osalta kunnallisvalituksina hallinto-oikeudessa ja edelleen mahdollisesti KHO:ssa. Siellä valinta voidaan vain kumota syrjivänä, mutta ei määrätä syrjitylle hyvitystä. Tämän lisäksi yleensä sama tapaus voi edetä hyvityskanneasiana käräjäoikeuteen asti, varsinkin jos asiaan on vielä saatu tasa-arvovaltuutetun puoltava lausunto. Viimeisen kymmenen vuoden aikana vain muutama syrjintätapaus on kuitenkin edennyt käräjäoikeuteen ja tuomioon saakka. Suurin osa käräjäoikeuteen vietäväksi aiotuista jutuista on saatu sovittua ennen oikeuteen menoa. (Mustonen 2015.)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:lla on opettajajäseniä yli 121 000, joista naisia on vajaa 80 prosenttia (Mäkelälammi 2017; Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n internet-sivut).

3. TYÖSUHDE JA RASKAUS

Työsopimuslain 4 luvun mukaan työntekijän on ilmoitettava äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa, mutta jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusajaksi riittää kuukausi ennen vapaan alkua. Työntekijä saa myös perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa myös varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa isyysvapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä mahdollisimman pian työnantajalle, jos muutos on tarpeen lapsen syntymän, tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta, jos työnantaja sitä vaatii. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työsopimuslain 2 ja 4 luvuissa käsitellään työnantajan velvollisuuksia. Laki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti, eikä määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa saa pelkäästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa. Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta työturvallisuuslain mukaan. Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, eikä tätä vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden takia, eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Vaikka työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaiden osalta, tämän on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle raskaudenaikaisista lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuvat ansionmenetykset, jos tutkimuksia ei voi suorittaa työajan ulkopuolella. Työnantajan on osoitettava irtisanomistilanteessa sen johtuneen muusta kuin raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä. Koeajalla työsopimuksen purkaminen ei myöskään saa tapahtua syrjäntäkiellon vastaisesti. (Työsopimuslaki 55/2001; Työturvallisuuslaki; Koskinen, Nieminen & Valkonen 2011: 33-34.)

Myös tasa-arvolaissa tulkitaan työnantajan toiminta syrjinnäksi, jos henkilö joutuu raskauden tai synnytyksen takia epäedulliseen asemaan, kun työnantaja päättää työhönotosta, tehtävään tai koulutukseen valinnasta, työsuhteen kestosta tai jatkumisesta tai palkasta tai muista työsuhteen ehdoista. Tämä koskee myös työsuhteen koeaikaa. Laissa mainitaan myös vastatoimien kieltö, jolloin syrjintää on myös se, jos työntekijä irtisanoon tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun tämä on vedonnut tässä

laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/198; Koskinen ym. 2011: 33-34.)

Seuraavissa kappaleissa olen käsitellyt tapauksia, joissa on epäilty olevan kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Tapaukset on ryhmitelty eri otsikoiden alle riippuen siitä, mihin asiaan raskaus on henkilön työssä vaikuttanut, niin että siitä on syntynyt syrjintäepäily. Tapauksia olen kerännyt tasa-arvovaltuutetun lausunnoista, eri ammattijärjestöiltä, korkeimmalta hallinto-oikeudelta, hovioikeuksilta, käräjäoikeuksilta ja kirjallisuudesta, haastatteluista sekä suoraan Finlexistä, josta löytyy ajantasaisen lainsäädännön lisäksi korkeimman oikeuden ennakkopäätökset.

3.1. Raskaus ja työtehtävien jakaminen

Case 1

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon raskauden vaikutuksesta työtuntien määrään. Tapauksessa nainen työskenteli ravintolassa puolisen vuotta toistaiseksi voimassaolevalla osa-aikaisella sopimuksella, kunnes ilmoitti olevansa raskaana. Tämän jälkeen hänelle tarjottujen työtuntien määrä väheni ja loppui kokonaan parissa kuukaudessa useita kuukausia ennen äitiysvapaan alkua. Ravintolan mukaan tuntien loppumien ei johtunut naisen raskaudesta, vaan naisen kanssa oli sovittu, että hän olisi töissä tarpeen vaatiessa, ja että sesonkivaihtelun vuoksi tunteja ei ollut tarjolla enää. Lisäksi kaksi perhevapaalla olutta työntekijää olivat palaamassa töihin. Kuitenkin ravintolan työsuojeluviranomaiselle toimittamassa ehdotuksessa työsopimukseksi oli kirjattu työsopimuksen olevan voimassa toistaiseksi ja keskimääräisen vähimmäistyöajan olevan 30 h/3 viikossa. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 28.)

Tasa-arvovaltuutetun mukaan asiassa syntyi oletttama tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä, jonka kumotakseen työnantajan piti pystyä osoittamaan, että tuntien antamatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä, kuin naisen raskaudesta. Tasa-arvovaltuutetun mukaan työehtosopimuksen vuoden tarkastelujaksolla ja perhevapaalta palaavien muiden työntekijöiden työllistämistarpeella ei voitu perustella tuntien antamatta jättämistä. Sesonkivaihtelu saattaa vaikuttaa jatkuvassa osa-aikatyössäkin olevan henkilön tuntimääriin, mutta jos keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi on ilmoitettu 30 h/3 viikkoa, on tuntien lopettaminen kokonaan hiljaiseen sesonkiin vedoten ristiriidassa tä-

män kanssa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että nainen oli todennäköisesti asetettu raskauden perusteella epäedulliseen asemaan tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla, kun ravintola ei ollut antanut hänelle enää työtunteja. Asian lopullinen ratkaiseminen tapahtuu kuitenkin käräjäoikeudessa, jos osapuolet eivät pääse asiassa muutoin sovintoon. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 28.)

3.2. Määräaikaisen työn jatkuminen ja raskaus

Case 2

Korkein hallinto-oikeus on antanut ennakkopäätöksen määräaikaisen viran jatkumisesta raskauteen liittyen jo vuonna 1999. Erään kunnan ala-aste oli päätetty pitää toiminnassa toistaiseksi vuonna 1998 ja luokanopettajan viran väliaikaiseksi haltijaksi oli valittu toinen henkilö kuin nainen, joka oli hoitanut kyseistä virkaa edelliset kaksi vuotta. Nainen oli raskaana ja oli tiedossa, että hän olisi ollut seuraavan lukuvuoden perhevapaalla. Kunta oli tehnyt päätöksensä perustuen siihen, että nainen ei olisi pystynyt hoitamaan virkaansa kuin lyhyen aikaa. Korkein hallinto-oikeus oli kuitenkin sitä mieltä, että naista oli syrjitty nimenomaan hänen raskautensa vuoksi, koska määräaikainen virkasopimus oli jätetty uusimatta hänen raskautensa vuoksi, eikä äitiysloman sijoituessa yhden lukukauden ajalle, naisen poissaolosta olisi voinut aiheutua edes oppilaille haittaa, kun opettaja ei olisi vaihtunut kesken lukukauden. (KHO 23.11.1999.)

Case 3

Eräässä tapauksessa Kinnusen kirjassa nainen oli ollut kaksi vuotta päätoimisena tuntiopettajana eräässä oppilaitoksessa, kun opettajan virka tuli hakuun. Nainen oli saanut hyvää palautetta opiskelijoilta ja kollegoilta ja oli jo vuoden tehnyt kyseisen viran vaatimaan etäopetusta. Naiselta ei kysytty rehtorin pitämässä haastattelussa mitään, todettiin vain, ettei kannata pettyä, jos valinta ei kohdistu häneen. Rehtori ei esittänyt mitään perusteita käytökselleen, eikä sille, miksei naista laitettu edes varahakijoiden joukkoon koululautakunnan kokoukseen, missä päätös viranhaltijasta tehtäisiin, vaikka monella jatkoon päässeellä oli vähemmän työkokemusta ja huonompi menestys opinnoissa. Nainen oli myöhemmin kuullut, että rehtori oli sanonut naisen hakuun liittyen, että kolmekymppinen nainen voi tulla raskaaksi milloin vain. Virkaan valittiin mies, joka jätti sen vuoden kuluttua. Rehtori siirrettiin myöhemmin muihin tehtäviin ja nainen sai viran kaksi vuotta myöhemmin. (Kinnunen 2011: 85-89.)

Case 4

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon työsopimuksen päättämisestä raskauden takia. Naisen työsopimus oli rajattu kestämään hänen äitiysvapaansa alkuun, vaikka töitä olisi ollut tarjolla sen jälkeenkin. Nainen oli työskennellyt peräkkäisillä vuoden mittaisilla määräaikaisilla työsopimuksilla vuodesta 2010 alkaen. Hän oli ollut vuoden äitiyslomalla, minkä jälkeen hänelle oli tehty jälleen vuoden pituinen määräaikainen työsopimus maaliskuun 2014 loppuun saakka. Helmikuussa 2014 naiselle oli kerrottu, että työt tulisivat jatkumaan tämän jälkeenkin, mutta kun nainen oli ilmoittanut raskaudestaan, hänelle oli ilmoitettu, että työsuhde tulee päättymään hänen äitiyslomansa alkuun. Työnantajan mukaan naisen tekemää työtä ei olisi enää ollut tarjolla taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen, vaikka nainen ei olisikaan ollut raskaana. Naisen mukaan yhtiön liikevaihto oli sitä vastoin kasvanut investointien ja asiakasmäärän kasvun myötä ja kasvun oli arvioitu jatkuvan myös tulevaisuudessa. Myös yhtiön henkilöstömäärä oli kehittynyt tasaisesti. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus: 23-24.)

Pääsääntö tasa-arvolain mukaan on se, että raskauden tai perhevapaan takia työntekijää ei saa asettaa huonompaan asemaan kuin missä hän olisi ollut ilman raskautta tai perhevapaata. Tasa-arvolain raskaussyrjintäsäännös 8 §:n 1 momentin 2 kohta koskee kaikkia työsuhteita, sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaisia työsuhteita. On kiellettyä jättää määräaikainen työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella tai rajoittaa palvelussuhde kestämään vain perhevapaan alkuun. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus: 23-24.)

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että naisen kanssa solmitut peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset antoivat vahvaa näyttöä siitä, että viimeisen työsopimuksen päättyminen äitiysvapaan alkuun oli johtunut raskaudesta. Näin ollen syntyi syrjintäoletama siitä, että työnantaja oli menettänyt tasa-arvolain vastaisesti, ja tämä kumoutuu vain, jos työnantaja olisi pystynyt osoittamaan menettelylleen jonkin hyväksyttävän syyn. Kuitenkaan yrityksen vuoden 2013 toimintakertomuksesta tai omistajapoliittisesta ohjelmasta ei ilmene tuotannollisia ja taloudellisia vaikeuksia, ja toisaalta henkilökunnan vähentäminen ei kuitenkaan voisi kohdistua työntekijään sillä perusteella, että tämä on raskaana. Tasa-arvovaltuutetun toimivalta rajoittuu tasa-arvolain valvontaan, eikä tasa-arvovaltuutettu ole toimivaltainen valvomaan muiden lakien noudattamista, joten tämä ei voinut ottaa kantaa siihen, oliko naisen työsuhde jo muodostunut käytännössä toistaiseksi voimassa olevaksi. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus: 23-24.)

Case 5

Tehyn Nurminen kertoi haastattelussa tuoreesta hovioikeuteen asti päätyneestä tapauksesta, jossa käräjäoikeus on tuominnut sairaanhoitopiiriin maksamaan hyvityksiä tasa-arvolain rikkomisesta sekä työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kolmelle sairaanhoidossa työskennelleelle naiselle yhteensä yli 80 000 euroa sekä korvaamaan heidän oikeudenkäyntikulunsa yli 45 000 euroa. Heidän työsuhteensa olivat olleet toistuvasti määräaikaista ilman perusteita, eikä niitä oltu jatkettu naisten tultua raskaaksi. Työnantaja teki valituksen hovioikeuteen oltuaan tyytymätön käräjäoikeuden tuomioon. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota mitenkään, vaan piti sen ennallaan. (Pohjanmaan KO 27.11.2015; Vaasan HO 3.11.2016.)

Case 6

Tehyn yhdistys Oulussa on hoitanut kahta raskaaksi tulleen syrjintätapausta, mutta varapääluottamusmies Eila Broström toteaa haastattelussa tapauksia olleen varmasti enemmänkin. Jos työntekijät eivät ota yhteyttä luottamusmieheen, asia jää pimentoon. Esille tulleissa tapauksissa työntekijöiden työsuhteet olivat päättyneet alkuäitiyslomasta, koska määräaikaissuhteita ei oltu jatkettu äitiysloman takia. Broström otti yhteyttä Tehyyn ja työnantajaan syrjintäepäilyn takia, ja kummassakin tapauksessa työsuhdetta jatkettiin vanhempainrahakauden päättymiseen asti ja sen jälkeen henkilöt palasivat töihin. (Hankonen 2013b: 67.)

Case 7

Tehyn eräässä tapauksessa, joka ei edennyt oikeuteen asti, sairaanhoitajalla oli ollut 14 peräkkäistä määräaikaista työsuhteita erään kaupungin kanssa. Nainen oli ollut koko ajan samoissa tehtävissä samalla osastolla. Hänen toimensa laitettiin sisäiseen hakuun, ja toimen sai mies, jonka työkokemus oli vähäisempi. Nainen oli viidennellä kuulla raskaana. Hän teki sosiaali- ja terveystieteiden oikaisuvaatimuksen, mutta se ei tuottanut tulosta, joten nainen oli yhteydessä Tehyyn ja tasa-arvovaltuutettuun. Hän sai Tehystä asianajajan, mutta kaupunki halusi välttää oikeudenkäynnin ja solmi sairaanhoitajan kanssa toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen. Laiton irtisanominen peruutettiin ja sairaanhoitajaa varten perustettiin uusi toimi. (Hankonen 2006: 13.)

Case 8

Palvelualojen ammattiliiton edunvalvontaosaston ratkaisupäällikkö Arja Pohjola kertoi haastattelussa tapauksesta, jossa naisen työsuhde oli kahteen kertaan päätetty määräaikaissuuteen vedoten työntekijän ollessa raskaana. Asia vietiin oikeuteen, ja käräjäoikeus katsoi, ettei työnantaja ollut syrjinyt naista, koska nainen oli hyväksynyt määräaikaisen kirjallisen työsopimuksen, vaikkei ollutkaan allekirjoittanut sitä, mutta oli noudattanut työsopimuksen työaika, ja tuomitsi naisen maksamaan työnantajalle oikeudenkäyntikuluja noin 6 000 euroa. (Pohjola 2015; Varsinais-Suomen KO 3.4.2013.)

Tuomiosta valitettiin hovioikeuteen, ja hovioikeus muutti tuomiota. Sen mielestä nainen ei ollut hyväksynyt määräaikaista työsopimusta, vaikka olikin jatkanut työskentelyä sopimusta allekirjoittamatta. Työnantaja oli syyllistynyt työsuhteen perusteettomaan päättämiseen, kun oli lopettanut sen ilman hyväksyttävää perustetta naisen äitiyslomaan päättymisen, ja työnantaja oli rikkonut myös tasa-arvolakia päättämällä työsuhteen raskauden takia. Työnantaja tuomittiin maksamaan naiselle irtisanomisajan palkkana, vahingonkorvauksena ja hyvityksenä noin 9 000 euroa ja korvaamaan sekä käräjä- että hovioikeuden kulut 10 000 euroa ja nainen vapautettiin maksamasta työnantajan käräjäoikeuden kuluja. (Pohjola 2015; Turun HO 7.11.2013.)

Yhteenveto caset 2-8

Tapauksista voi vetää sen johtopäätöksen, että määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy usein syrjintää raskauden takia. Monet tapaukset ollaan valmiita viemään oikeuteen, mutta työnantaja ei halua edetä sinne saakka, vaan on valmis sopimaan asian työntekijän kanssa esimerkiksi joko jatkamalla työsuhdetta vanhempainvapaalla olon jälkeen tai perustamalla uusia toimia syrjittyjä varten. Myös kanteita on nostettu monessa esimerkkitapauksessa ja viety jopa ylempiin oikeusasteisiin. Ensimmäinen ennakkopäätös on jo vuodelta 1999, jolloin korkein hallinto-oikeus on jo todennut, että naista oli syrjitty, koska määräaikainen virkasopimus oli jätetty uusimatta raskauden takia. Kaikissa oikeuteen asti edenneissä tapauksissa oikeusasteet eivät ole kuitenkaan olleet yksimielisiä, mutta jokaisessa tapauksessa ylemmät oikeusasteet ovat kuitenkin olleet syrjittyjen puolella. Myös tasa-arvovaltuutettu on todennut yhdessä tapauksessa, että syrjintäoletta syntyy, koska peräkkäisiä työsopimuksia oli solmittu naisen kanssa vuosia, mutta viimeisin oli rajattu päättymään äitiysloman alkuun. Tapauksia on eniten terveydenhuoltoalalta, mutta myös opetus- ja palvelualalta.

3.3. Uralla eteneminen

Case 9

Tasa-arvovaltuutetun antamassa lausunnossa käsiteltiin evättyä työtehtävää ja palkankorotusta. Kaupungin palveluksessa ollut nainen ei saanut hänelle luvattua uutta työtehtävää, eikä siihen liittyvää palkankorotusta. Asiasta kerrottiin hänelle pian sen jälkeen, kun hän oli ilmoittanut työnantajalle olevansa raskaana. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Perhevapaita voidaan pitää muuna sukupuoleen liittyvänä syynä. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 23; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

EY:n tuomioistuimen Dekker-ratkaisussa (C177/88) on todettu, että riittää, kun vertailaan hypoteettisesti, mitä olisi tapahtunut, jos nainen ei olisi tullut raskaaksi. Raskaus ei oikeuta huonompaan asemaan asettamista, mutta se ei toisaalta tuota oikeutta parempaan kohteluun. Työnantajan on tasa-arvolain todistustaakkasäännöksen nojalla osoitettava, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Työntekijän on taas osoitettava työnantajan tienneen työntekijän raskaudesta tai perhehuoltovelvoitteista. Tasa-arvolain tulkinnan perusteella tässä asiassa syntyy syrjintäoletama suoraan sillä perusteella, että lausunnonpyytäjällä on tullut raskaaksi ja työnantaja on tiennyt raskaudesta. Syrjintäoletaman kumotakseen työnantajan tulee osoittaa, että sen menettelyyn on ollut jokin muu, hyväksyttävä syy kuin lausunnonpyytäjän raskaus. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 23; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Case 10

Tehy on vienyt käräjäoikeuteen tapauksen, jossa ylihoitajan virkaa jo hoitanut nainen ei saanut kyseistä virkaa eräältä kaupungilta sopivien hakijoiden puuttuessa. Hän oli ollut kyseisellä kaupungilla töissä kymmenen vuotta ja saanut kiitettävää palautetta. Työnantaja oli saanut tietää raskaudesta aiemmin. Oma esimies ei osannut selvittää asiaa, joten nainen otti yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun ja Tehyyn, mistä sai asianajajan. Virka laitet-

tiin uudelleen hakuun vauvan jo synnyttyä, ja sen sai mies, jolla oli vähäisempi työkokemus. Tämä ei kuitenkaan ottanut virkaa vastaan. Nainen oli tehnyt valituksen hallinto-oikeuteen valintaprosessin kulusta, ja virka tuli jälleen kerran hakuun. Haastattelua ei kuitenkaan tapahtunut, vaan tilaisuudessa kaksi johtajaa kävi läpi eri lähteistä kerättyjä kielteisiä asioita naisesta. Nainen pyysi arvioinnit itselleen niitä kuitenkaan saamatta ja totesi tilaisuuden olleen pelkkää pelottelua. Tällä hetkellä nainen on töissä ylihoitajana toisessa kaupungissa. Kolme vuotta prosessin jälkeen käräjäoikeus tuomitsi naista syrjineen kaupungin maksamaan naiselle 7 500 euroa tasa-arvolain rikkomisesta sekä hänen oikeudenkäyntikulunsa. (Hankonen 2007: 40-41.)

Case 11

Eräs tapaus, mihin olen tutustunut työelämässä, koskee myös naisen uralla etenemistä raskaana ollessa. Kyseinen nainen oli tullut raskaaksi yli kymmenen vuoden työuran jälkeen, ja hän oli juuri saanut mielenkiintoisen uuden työn ja työnkuvan työnantajalla, jolla oli työskennellyt jo kolmisen vuotta. Kun hän kertoi muutaman kuukauden kuluttua raskaudestaan lähiesimiehelleen, häntä kehoitettiin pian siirtymään takaisin vanhoihin tehtäviin vanhalle osastolle, koska esimiehen mukaan hänen olisi turha perehtyä uuteen pitkäkestoiseen projektiin sen enempää, koska ei kuitenkaan voisi olla viemässä sitä eteenpäin. Nainen ilmoitti esimiehelleen, että tämä kuulosti syrjinnälle, mutta siirtyi kuitenkin vanhalle osastolleen, koska ei jaksanut siinä vaiheessa raskautta alkaa taistella oikeuksistaan. Hän kuitenkin painotti uudelle esimiehelleen, että hänet tulee pitää virallisessa organisaatiossa oikeassa paikassaan, jotta hänellä on mahdollisuus äitiysvapaan jälkeen palata tälle uudelle osastolleen. Esimies lupasi näin tehtävän. (Nainen X 2016.)

Työpaikalla tapahtui kuitenkin suuri organisaatiomuutos tämän jälkeen, jolloin naisen tehtävän sisältöä oli hieman muutettu, eikä tätä tehtävää enää tarjottu naiselle tämän palatessa töihin. Hänelle luvattiin muita mielenkiintoisia tehtäviä, mutta kun hän ilmoitti olevansa uudelleen raskaana, nekin tehtävät hävisivät jonnekin. Nainen ei jaksanut raskaana ollessaan alkaa käymään oikeustaistelua, vaikka tiesi kohdanneensa syrjintää useaan otteeseen. Hän ei ole enää töissä kyseisellä työnantajalla. (Nainen X 2016.)

Yhteenveto caset 9-11

Raskaus voi vaikuttaa myös uralla etenemiseen ja esimerkiksi lisäkoulutuksen saantiin. Kerätyissä tapauksissa naisilta on evätty uusi tehtävä tai virka ja yhdessä myös siihen liittyvä palkankorotus. Ensimmäinen tapaus on ollut tasa-arvoaltuutetulla ja lausunnossa

on todettu, että tapauksessa syntyy syrjintäoletta suoraan sillä perusteella, että työnantaja on tiennyt naisen olevan raskaana, kun on evännyt uuden työn ja palkankorotuksen. Toisessa tapauksessa nainen ei ollut saanut hakemaansa virkaa, vaikka oli ansioitunein hakija, ja oli lopulta siirtynyt toisen kaupungin palvelukseen. Käräjäoikeus oli pitkän oikeusprosessin jälkeen tuominnut työntäjän tasa-arvolain rikkomisesta. Kolmannessa tapauksessa nainen menetti raskaudesta kertoessaan uuden tehtävänsä, ja kun palasi takaisin töihin perhevapaan jälkeen ja ilmoitti olevansa uudelleen raskaana, hän menetti jälleen hänelle luvatut tehtävät. Tapauksissa ei korostunut tietty toimiala, vaan niitä oli eri toimialoilta sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta.

3.4. Koeaika ja raskaus

Case 12

Kinnusen kirjan eräessä tapauksessa nainen oli aloittanut uudessa työpaikassa kuusi viikkoa sitten, kun yhtäkkiä pidettiin palaveri, missä hänelle kerrottiin, että virkasuhde tullaan purkamaan koeajalla. Perusteluita ei esitetty, muuten kuin, että kuuden viikon työskentelyn ennuste oli huono. Mainittakoon, ettei naiselle oltu annettu kunnon työtehtäviä, eikä hänen työkuvaansa oltu selkiytetty tänä aikana hänen pyynnöstä huolimatta. Hän käytti työajan pääosin omaehtoiseen perehtymiseen. Nainen oli edellisellä viikolla kertonut lähiesimiehelleen raskaudesta luullen heidän olevan luottamuksellisissa väleissä. Sama esimies oli ennen tätä onnitellut naista eläkeviran saamisesta. Esimiehet kiistivät raskauden vaikuttaneen päätökseen. Nainen otti yhteyttä liiton lakimieheen ja hänen avustuksellaan käytiin raskas ja pitkä paperisota, joka ensin päättyi siihen, että päätöstä ei pureta. Mutta koska liiton lakimies pysyi tiukkana ja ilmoitti vevänsä asian käräjäoikeuteen, tilanne päättyi lopulta siihen, että yrityksen tasa-arvovastaava ilmoitti, että virkaa ei tulla purkamaan. Yrityksen työsuojeluvastaavien avustuksella nainen pääsi toiseen yksikköön töihin, missä hän jatkoi äitiyslomaan asti. Hänelle luvattiin myös vakituinen virka toisesta yksiköstä äitiysloman jälkeen, mitä hänelle ei kuitenkaan järjestetty. Nainen päätyi lopulta vaihtamaan alaa. (Kinnunen 2011: 137-145.)

Case 13

Jo vuonna 1992 on korkein oikeus antanut ennakkopäätöksen, jossa työnantaja oli purkanut naisen työsuojeluvastaavien avustuksella raskauden vuoksi. Korkein oikeus vahvisti hovioikeuden tuo-

mion ja totesi työsuhteen purkamisen tapahtuneen epäasiallisella perusteella, ja työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta. Tasa-arvolakia ei kuitenkaan rikottu tuolloin, koska Tasa-arvolain 8 §:än on tullut täsmennyksiä ja lisäyksiä raskauteen ja perhevapaisiin liittyen vasta myöhemmin. Tuomio annettiin työsopimuslain rikkomisen perusteella. (KKO 15.5.1991.)

Case 14

Tasa-arvovaltuutetun antamassa lausunnossa käsiteltiin koeajalla tapahtunutta työsuhteen päättämistä, jossa naiselle oli ilmoitettu viikko raskausuutisen jälkeen, että hänen työsuhteensa päätetään, koska myyntipaikan vuokrasopimuksen jatko on epävarmaa ja kesän myynti oli ollut alhainen. Työnantajan mukaan naisella oli ollut myös paljon itse järjestämiään poissaoloja, joita työnantaja epäili osasyiksi huonoon myyntiin. Naisen mukaan nämä poissaolot eivät kuitenkaan pitäneet paikkaansa ja hänen mukaansa liikkeessä ei ollut ollut tarpeeksi myytävää ja toisaalta tuotteiden sesonki oli ollut vasta alkamassa. Nainen oli saanut pelkkiä kehuja työstään. Työnantaja sai uusittua vuokrasopimuksen kahden viikon kuluttua irtisanomisesta ja avasi samalla uuden myyntipisteen ja palkkasi kolme uutta työntekijää, eikä tarjonnut työtä naiselle, koska oli muistanut naisen kieltäytyneen matkustamisesta myyntipisteiden välillä. Naisen mukaan tämä ei pitänyt paikkaansa. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015: 15.)

Tasa-arvolain ja työsopimuslain mukaan työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä perusteilla kuten raskaus tai sukupuoli. Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan purkuperusteen tulee olla työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy. Vakiintuneen tulkinnan mukaan koeaikapurkua ei voi tehdä myöskään tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Työnantajalle jää näyttövelvollisuus, ettei koeaikapurkua ole tehty syrjivin perustein. Tasa-arvovaltuutetun mukaan asiassa syntyi oletama tasa-arvolain vastaisesta toiminnasta, koska ongelma vuokrasopimuksen kanssa oli ollut lyhytaikainen ja osapuolet olivat myös erimielisiä siitä, että työntekijän toiminnassa olisi ollut koeaikapurulle perusteita. Myös kolmen uuden työntekijän palkkaaminen ja uuden työn tarjoamatta jättäminen vahvistivat syrjintäolettamaa. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015: 15; Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000.)

Yhteenveto caset 12-14

Koeaikapurussa työnantajalle jää näyttövelvollisuus siitä, että työsuhteen purkaminen on tapahtunut asiallisella perusteella. Tapauksissa työsuhde on purettu viikon päästä raskausuutisesta joko vedoten työntekijän työnteon laatuun tai liikkeen huonoon menestykseen. Yhdessä tapauksessa tasa-arvovaltuutettu on todennut, että syrjintäolettaja syntyy muun muassa, koska uusia työntekijöitä on palkattu samaan aikaan ja työnlaadusta oli erimielisyys työntekijän ja -antajan välillä. Toisessa tapauksessa asiaa hoidettiin monen eri tahon kanssa. Mukana oli liiton lakimies, yrityksen tasa-arvovastaava ja työsuojeluvastaava. Kuitenkaan naiselle ei järjestetty uutta luvattua virkaa äitiysloman jälkeen ja nainen päätyi vaihtamaan alaa. Koeaikapurku on ollut myös korkeimman oikeuden ennakkopäätöksenä jo vuonna 1992. Tällöin tuomio työnantajaa kohtaan on annettu työsopimuslain rikkomisesta, koska tasa-arvolain täsmennykset raskauteen ja perhevapaisiin liittyen on lisätty lakiin vasta myöhemmin. Varsinaiset toimialat eivät tulleet esiin tapauksista.

3.5. Työsuhteen päättäminen

Case 15

Tehyn jäsenlehdessä (07/2011) on käsitelty tapausta, jossa nainen oli ensin ollut parina kesänä kesätöissä yksityisessä lääkärikeskuksessa ja sairaanhoitajaksi valmistumisensa jälkeen hän oli jäänyt yrityksen palvelukseen suullisella sopimuksella. Oltuaan kaksi vuotta tällä ns. vakituksella sopimuksella töissä ja ilmoitettuaan raskaudestaan, hänelle ilmoitettiin, että työsuhde päättyy seuraavan kuun loppuun. Syyksi ilmoitettiin kunnallisten tutkimussopimusten epävarmuus, joka ei ollut laillinen peruste määräaikaaisuudelle, koska yritys oli toiminut pitkään ja vakiintuneesti, eikä liiketoiminnan riskiä edes saa siirtää työntekijälle. Yrityksessä ei ollut luottamusmiestä, joten nainen yritti ensin selvittää asiaa itse työnantajan kanssa siinä onnistumatta, ja sen jälkeen selvitti itse työsopimuslain sisältöä ja otti yhteyttä Tehyyn ja liiton juristiin, joka vahvisti sen, että määräaikaisuus oli perusteeton, koska työnantajalla oli pysyvä työvoiman tarve. Tehyn mukaan työnantaja syyllistyi sekä työsopimuslain rikkomiseen että syrjintään sukupuolen perusteella. Asiaa ratkottiin useilla juristien kirjeillä ja sähköposteilla, ennen kuin työnantaja suostui lopulta sopimaan asian. Syrjitty nainen olisi ollut valmis menemään oikeuteen asti. (Hankonen 2011: 46-47.)

Case 16

Eräs hovioikeuteen asti viety tapaus on käsitelty Tehyn lehdessä 12/2009. Sairaanhoitaja oli työskennellyt erään kaupungin keskussairaalassa lähes keskeytyksettä kuuden vuoden ajan, ja hänelle oli kertynyt määräyskirjoja ja työsopimuksia 23 kappaletta. Hän tuli raskaaksi, ja työnantaja ilmoitti, että työsopimusta ei jatketa, vaikka aluksi oli luvattu toisin. Sairaanhoitaja tunsikin oikeutensa ja tasa-arvolain sisällön hyvin ja sai Tehystä neuvoja kanteen nostamiseksi. Työnantaja tarjosi tässä välissä salaista sovintosopimusta, mutta sairaanhoitaja kieltäytyi siitä. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että työsuhteen päättämistä raskauden takia ei näytetty toteen. Työnantaja vetosi siihen, ettei sairaanhoitajan työpanosta enää tarvittu. Tehy oli asiasta kuitenkin eri mieltä ja halusi viedä asian hovioikeuteen ja vastata oikeudenkäyntikuluista, jotka muuten olisi langenneet sairaanhoitajalle. Hovioikeus päätti asian toisin. Kuntayhtymä tuomittiin korvaamaan sairaanhoitajalle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä viiden kuukauden palkan, kahden kuukauden irtisanomisajan palkan ja tasa-arvolain rikkomisesta korvauksena 6 000 euroa, sekä oikeudenkäyntikulut. Sairaanhoitaja on tällä hetkellä työharjoittelussa samassa sairaalassa, ja on tehnyt myös satunnaisia työvuoroja vanhalla osastollaan. (Hankonen 2009: 42-43.)

Tämä tapaus on siitä erikoinen ja tärkeä, että Tehyn pääluottamusmiehen Sirkka-Liisa Kaukasen mukaan kyseinen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä on ottanut opikseen oikeudenkäynneistä. Luottamusmies ja henkilöstöpalvelupäällikkö käyvät sijaisuuDET joka vuosi läpi, jotta laittomia määräaikaisuuksia ei enää olisi. Ensimmäisen läpikäynnin yhteydessä löytyi kymmenisen laitonta määräaikaisuusketjutusta, ja jokaista tulossikköä ei oltu vielä ehditty edes käymään läpi. Kaukanen epäili tapauksia löytyneen lisää myöhemmin. Hän myös peräänkuulutti lähiesimiehille tehtävien selkeiden pelisääntöjen tarpeellisuutta tulevaisuudessa. (Hankonen 2009: 42-43.)

Case 17

Palvelualojen ammattiliitto PAM vei käräjäoikeuteen asti tapauksen, jossa nainen oli ollut työssä yrityksessä useamman vuoden ajan. Hän ilmoitti raskaudestaan ja hänet irtanotiin pian sen jälkeen tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten. Yritys oli lopettanut kyseisen liikkeen toiminnan ja myynyt jäljellä olevan varastonsa ja siirtänyt vuokrasopimuksensa toiselle yritykselle, joka oli aloittanut toiminnan ja palkannut toisen yrityksen vanhan työntekijän ja yhden uuden. Naiselle ei oltu tarjottu työpaikkaa ennen kuin äitiys-

loman aikana ilmeisesti liiton ottaessa yhteyttä yrittäjään oikeustapauksen vuoksi. Käräjäoikeus piti tapausta liikkeen luovutuksena, jolloin työntekijän irtisanominen on kiellettyä ja näin ollen koska yrittäjä ei voinut muuta osoittaa, irtisanomisen perusteena oli raskaus. Käräjäoikeus tuomitsi yrittäjän maksamaan naiselle vahingonkorvauksena lähes 10 000 euroa ja maksamaan hänen oikeudenkäyntikulunsa. (Kymenlaakson KO 11.5.2012.)

Case 18

Palvelualojen ammattiliiton PAMin jäsenlehdessä (17/2008) on julkaistu syrjintätapaus, jossa kauneudenhoitoalan yrityksessä työskentelevän raskaana oleva nainen menetti työsuhteensa ilmoitettuaan raskaudestaan. Yritys oli vaihtanut omistajaa vuotta aiemmin, jolloin kaikkien työsuhteet olivat muuttuneet määräaikaiseksi uuden yrittäjän käytännön mukaan. Yrityksessä oli käytäntönä, että määräaikaisuuden jälkeen työsuhteet oli vakinaistettu, jos työntekijä niin tahtoi. Kuitenkin tämän raskaana olevan naisen työsuhde olikin muutettu tarvittaessa töihin kutsuttavaksi, jolloin työsopimus piti uusia joka aamu. (Ritala 2008).

Käräjäoikeus tuomitsi yrityksen maksamaan 8 000 euroa korvauksena naiselle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, koska mitään perustetta ei ollut työsopimuksen muuttamiselle, eikä määräaikaisuutta ollut näin edes ollut olemassa. Lisäksi tasa-arvolain rikkomisesta tuomittiin 6 000 euroa korvauksia. (Vantaan KO 29.10.2007; Ritala 2008.) Käräjäoikeuden tuomiosta valitettiin hovioikeuteen, mutta valitukset peruutettiin, joten käräjäoikeuden tuomio jäi voimaan (Helsingin HO 5.6.2009). Haastattelin 30.10.2015 yrityksessä jo oikeustapauksen aikaan töissä ollutta henkilöä ja hän kertoi, että nykyään yrityksellä on uusi omistaja ja siellä noudatetaan työehtosopimusta ja työelämään liittyviä lakeja (Nainen Y 2015).

Case 19

Prossa oikeuteen asti edenneessä tapauksessa nainen oli neljän kuukauden koeajan jälkeen kertonut työnantajalleen olevansa raskaana. Työnantaja oli jo tuolloin paheksunut sitä, ettei nainen ollut kertonut raskaudestaan koeajalla. Työnantaja oli lisäksi ehdottanut hankkivansa kannettavan työntekijän kotikäyttöön, jolloin hän voisi äitiyslomansa ja sitä ennen vanhemman lapsensa sairaudesta johtuvien poissaolojen aikana hoitaa työtehtäviään kotona palkatta. Tähän nainen ei ollut suostunut. Vain kahta viikkoa ennen äitiyslomaa-

man alkua nainen sai irtisanomisilmoituksen tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Naisella olisi tullut juuri ennen äitiyslomaa täyteen yhdeksän kuukauden työsäoloaika, joka kaupan alan työehtosopimuksen mukaan velvoittaa työnantajan maksamaan kolmen kuukauden palkan äitiysloman aikana. Syrjintäoletaman syntymiseen vaikutti myös se, että naiselta oli työhaastattelussa kysytty, onko hän valmis sitoutumaan pitkäaikaiseen työsuhteeseen. Käräjäoikeus tuomitsi työnantajan maksamaan työsuhteen perusteettomasta päättämisestä 7 600 euroa sekä tasa-arvolain rikkomisesta 3 500 euroa ja maksamaan naisen oikeudenkäyntikulut. Hovioikeus piti käräjäoikeuden tuomion voimassa ja määräsi työnantajan maksamaan naisen oikeudenkäyntikulut hovioikeudessa. (Varsinais-Suomen KO 29.11.2012; Turun HO 16.10.2013.)

Yhteenveto caset 15-19

Työsuhteen päättäminen on tapauksien määrästä päätellen yleinen syrjintään liittyvä tilanne ja tapauksia ollaan valmiit viemään usein pidemmällekin oikeusasteissa. Viidestä tapauksesta neljä ovat olleet sellaisia, jotka ovat olleet ainakin käräjäoikeudessa, ja kaksi niistä viety hovioikeuteen asti. Kaikissa oikeuteen asti viedyissä tapauksissa on työnantaja tuomittu maksamaan korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja monessa myös tasa-arvolain rikkomisesta.

Yhdessä tapauksessa käräjäoikeus oli ollut sitä mieltä, ettei työsuhteen päättämistä raskauden takia oltu näytetty toteen, vaikka naiselle oli kertynyt kuuden vuoden aikana työsuhteita ja määräyskirjoja 23 kappaletta. Tässäkin tapauksessa ammattijärjestö kuitenkin valitti asiasta hovioikeuteen, missä tuomio työnantajaa vastaan annettiin. Tämä tapaus on myös ollut urauurtava ja sopisi esimerkiksi muillekin työnantajille, koska kyseinen työnantaja on tuomion jälkeen käynyt läpi työsuhteita tulosityksiköittäin ja löytänyt muitakin työsuhteiden laittomia ketjutuksia, mitkä on muutettu lain mukaisiksi työsuhteiksi. Työnantaja voi siis myös suhtautua jopa samaansa syrjintätuomioon positiivisesti ja kääntää tilanteen ja maineesta parempaan suuntaan tekemällä esimerkiksi, kuten tapauksessa mainittu työnantaja on toiminut. Tapauksia on sekä terveydenhuolto- että palvelualalta, sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta.

4. PERHEVAPAAT

Työsopimuslain 4 luvussa määritellään työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia perhevapaisiin liittyen. Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet, jotka taas on määritelty sairausvakuutuslain 9 luvussa. Sairausvakuutuslain mukaan naisella on oikeus saada raskauden ja synnytyksen perusteella äitiysrahaa, kun raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ilman keskeyttämistä. Äitiysrahakausi on 105 arkipäivää, ja oikeus siihen alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Erityisäitiysrahaa koskee omat pykälänsä, joita ei tässä tutkimuksessa käydä läpi. Isyysrahaan taas on oikeus lapsen isällä, joka osallistuu vanhempainpäivärahaan oikeuttavan lapsen hoitoon, eikä ole tänä aikana ansio-työssä. Isyysrahakausi on enintään 54 arkipäivää, josta äitiys- ja vanhempainrahakaudella maksetaan yhteensä enintään 18 arkipäivää. Vanhempainrahakaudella lapsen äidillä tai isällä on oikeus vanhempainrahaan, jota maksetaan enintään 158 arkipäivältä välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä lukien. Osittaisesta vanhempainrahasta sekä adoptiovanhemman oikeuksista on omat säädöksensä. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004; Työsopimuslaki 55/2001.)

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Työntekijällä on oikeus pitää hoitovapaaat lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaa voidaan jakaa enintään kahteen vähintään kuukauden pituiseen jaksoon, jollei työntekijä ja -antajaja muusta sovi. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa, mutta jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika kuukausi ennen vapaan alkua. Osittaista hoitovapaaat saa, kunnes lapsen toinen lukuvuosi perusopetuksessa päättyy. Edellytyksenä on se, että työntekijä on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen vuoden aikana. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Seuraavissa kappaleissa on käyty läpi tapauksia, joissa on työntekijä perhevapaan aikana kokenut kohdanneensa syrjintää, ja tapauksia selvitettäessä on tutkittu, syntykö niissä syrjintäepäilyä. Tapaukset on ryhmitelty eri otsikoiden alle riippuen siitä, mihin työsuhteeseen liittyvään tekijään perhevapaa on mahdollisesti vaikuttanut niin, että siitä syntyisi syrjintäepäily. Tapauksia olen kerännyt tasa-arvovaltuutetun lausunnoista, eri ammattijärjestöiltä, hovioikeuksilta, käräjäoikeuksilta ja kirjallisuudesta, haastatteluista sekä suoraan Finlexistä, josta löytyy ajantasaisen lainsäädännön lisäksi korkeimman oikeuden ennakkopäätökset.

4.1. Työsuhde-etuudet perhevapaiden aikana

Case 20

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa käsiteltiin palkattomalla perhevapaalla olevan henkilön oikeutta liikunta- ja kulttuuriseteleihin. Palkattomalla virkavapaalla, kuten vanhempain- tai hoitovapaalla, olevat työntekijät eivät saaneet liikelaitoskuntayhtymän liikunta- ja kulttuuriseteleitä, jos he eivät olleet töissä silloin, kun setelien omavastuuosuus peritään palkasta. Palkallisella äitiysvapaalla olevat olivat oikeutettuja seteleihin. Työnantajan kertoman mukaan tarkoituksena oli tukea työssä olevien työntekijöiden hyvinvointia ja tarjota kaksi kertaa vuodessa työssä oleville työntekijöille mahdollisuus liikunta- ja kulttuuriseteletuuteen, jonka omavastuu peritään suoraan palkasta. Palkattomalla vapaalla tällöin oleva henkilö voi tilata liikunta- ja kulttuuriseteleitä seuraavana ajankohtana työssä ollessaan. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 35-36.)

Lausunnossa todetaan, että työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos palvelussuhteen ehdoista päätettäessä menetellään siten, että henkilö joutuu perhevapaiden perusteella epäedulliseen asemaan, jos sitä ei voida perustella tasa-arvolain mukaisella hyväksyttävällä syyllä. Suomessa työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaiden ajalta, mutta työ- ja virkaehtosopimusten tai työsuojelun perusteella työntekijällä voi olla oikeus saada palkkaa perhevapaiden ajalta. Myös erilaiset työsuhteeseen liittyvät edut voivat jatkua perhevapaiden aikana, eikä sopimuksin tai vapaaehtoisesti myöntämiä etuuksia saa kohdistaa niin, että perhevapaalla oleva joutuu muita työntekijöitä huonompaan asemaan, jos hänet voi rinnastaa muihin työntekijöihin. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 35-36.)

EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on todettu usein, että perhevapaalla olevaa ei voi rinnastaa työssäkäyvään henkilöön. Oikeuskäytännössä on kuitenkin hyväksytty periaate, jonka mukaan tehdystä työstä maksettavia korvauksia laskettaessa äitiysvapaa-aika on rinnastettava työssäoloaikaan ja vanhempain- ja hoitovapaalla olevien kohdalla heidän hyväkseen on laskettava korvauksen perusteena olevana tarkastelujaksona olleet työssäoloajat. Henkilön oikeutta saada perhevapaalla työsuhde-etuja tarkastellaan oikeuskäytännön mukaan suhteessa kulloinkin kyseessä olevan työsuhde-etuuden tarkoitukseen ja tavoitteeseen. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 35-36.)

Tasa-arvovaltuutetun mielestä liikunta- ja kulttuurisetelijärjestelmän tarkoitus ja tavoite huomioon ottaen äitiys- ja perhevapaalla olevan tilannetta ei tässä tapauksessa voitu rinnastaa työssä olevan työntekijän tilanteeseen, eikä äitiys- ja perhevapaalla olevaa asetettu myöskään eri asemaan suhteessa muunlaisella palkattomalla vapaalla olevaan nähden. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 35-36.)

Kuitenkin tasa-arvovaltuutetun mukaan setelijärjestelmän tarkoituksen ja tavoitteen kanssa oli ristiriidassa se, että palkattomalta perhevapaalta töihin palatessaan työntekijä ei saanut liikunta- ja kulttuuriseteleitä sitä suhteellista määrää, joka vastaisi hänelle ennen seuraavaa setelien jakokertaa kertyvää työssäoloaikaa. Ja se asetti työntekijän perhevapaan käyttämisen vuoksi eri asemaan suhteessa muihin työssä oleviin työntekijöihin. Setelijärjestelmää tulisikin kehittää niin, että se mahdollistaisi esimerkiksi perhevapaalta töihin palaavien mahdollisimman nopean pääsyn kyseisen edun piiriin. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 35-36.)

Case 21

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon myös työterveyshuollon etuuksista palkattomalla vanhempainvapaalla olevalle. Erään yrityksen työterveyshuollon etuusluokkien määrittelyohjeet sulkivat palkattomalla vanhempainvapaalla olevat työntekijät työterveyshuollon palvelujen ulkopuolelle. Ohjeen mukaan yli kuukauden palkattomalla vanhempainvapaalla oleva ei ole oikeutettu korvattaviin työterveyshuollon palveluihin, kun taas muut työntekijät ovat oikeutettuja täysimääräisesti korvattavaan yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon sekä yli vuoden kestäneen työsuhteen jälkeen, työajasta riippuen, osittain tai kokonaan korvattaviin erikoislääkärin, hammashuollon, silmälasien ja fysioterapian etuuksiin. Äitiys- ja isyysvapaan aikana työntekijän etuusluokka pysyy ennallaan ja palkattomien sairauspoissaolojen ja määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen aikana työntekijän etuusluokka pysyy voimassa ensimmäisten 12 kuukauden ajan, tämän jälkeen oikeus pysyy yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon. Luottamusmiehen mukaan palkattomalla vanhempainvapaalla olevaa kohdellaan epätasa-arvoisesti verrattuna palkattomalla sairausvapaalla ja palkattomalla kuntoutuksella olevaan työntekijään ja ohjeistus syrjii erityisesti naisia, koska he käyttävät eniten vanhempainvapaita. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 37-38.)

Työnantajan mukaan työntekijän sairauspoissaolon tai kuntoutustuen aikana yrityksen tavoitteena on tehdä tiivistä yhteistyötä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa, jotta työntekijän työkyky saadaan palautumaan ja työntekijä pystyy palaamaan työhön, minkä

vuoksi etuus on voimassa. Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon etuudet palkallisten ja palkattomien äitiys- ja isyysvapaiden aikana. Työnantaja totesi, ettei vanhempainvapaa ole kiinteästi vain toiseen sukupuoleen liittyvä perhevapaa. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tapauksessa on arvioitava, täyttyvätkö välillisen syrjinnän tunnusmerkit, kun palkattomalla vanhempainvapaalla oleva työntekijä suljetaan työterveyshuollon palveluiden ulkopuolelle. Koska suurin osa vanhempainvapaalle jäävistä on naisia, kohdistuu yli kuukauden palkatonta poissaoloa koskeva sääntö pääsääntöisesti naisiin ja ohjeen voidaan katsoa välillisesti syrjivän naisia. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 37-38.)

Perhevapaiden aikana työntekijät eivät ole altistuneita työhön liittyville riskitekijöille, jolloin vanhempainvapaalla olevien työntekijöiden jättäminen työterveyshuollon palveluiden ulkopuolelle on linjassa työterveyshuollon tarkoituksen kanssa. Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisukäytännössään todennut, perhevapaalla olevalle on annettava erityissuojelua, muttei toisaalta voida kaikilta osin rinnastaa työssäkävään henkilöön, joten perhevapaalla oleva ei joudu syrjinnän kohteeksi, jos ei ole oikeutettu samoihin palveluihin työssäkävyn kanssa. Myöskään sitä, että palkattomalla vanhempainvapaalla oleva työntekijä asetetaan työterveyshuollon etuusluokkien määrittelyssä eri asemaan kuin palkattomalla sairauslomalla sekä määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä oleva työntekijä, ei voida pitää syrjivänä, koska työnantajan tavoitetta tukea työntekijää työhön paluuseen voidaan pitää työterveyshuollon yleisten tarkoitusten mukaisena. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 37-38.)

Yhteenveto caset 20 ja 21

Työsuhde-etuudet ovat näiden tapausten valossa sellaisia, joista ei yleensä oteta ammatinjärjestykseen tai lakimieheen yhteyttä, eikä asiaa viedä oikeuteen. Kuitenkin tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa tapauksiin ja antanut lausunnon niihin. Ensimmäisessä tapauksessa tasa-arvovaltuutettu on pitänyt syrjivänä toimintana sitä, jos liikuntaselätietuutta ei saa välittömästi töihin paluun jälkeen takaisin, vaan sitä joutuu odottamaan, ja näin joutuu epätasa-arvoiseen asemaan muiden työssä olevien kanssa. Etuutta ei kuitenkaan tasa-arvovaltuutetun lausunnon mukaan tarvitse myöntää äitiys- ja perhevapaalla olevalle. Toisessa tapauksessa, joka koski työterveyshuollon palveluita, tasa-arvovaltuutettu on todennut, ettei työnantaja syrji palkattomalla perhevapaalla olevia, kun heidät suljetaan työterveyshuollon ulkopuolelle, koska työntekijä ei ole perhevapaansa aikana altistunut työhön liittyville riskitekijöille. Palkattomalla perhevapaalla oleva ei ole myöskään rinnastettavissa palkattomalla sairauslomalla tai määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevaan

työntekijään, koska jäljempänä mainittuja pitääkin tukea työhön paluuseen työterveys-huollon kautta.

4.2. Työtehtävien jakaminen

Case 22

Ammattijärjestö Prossa eräs syrjintätapaus päättyi oikeuteen asti. Nainen oli ollut kymmenen vuotta töissä tilitoimistossa, ja oli palaamassa vanhempainvapaalta töihin ja halusi keskustella tulevista töistään. Aluksi kaikki meni hyvin, mutta pian ilmeni epäselvyyttä työpaikan sijainnista ja palkan suuruudesta. Tilanne paheni, kun nainen otti yhteyttä Pron asiantuntijaan, joka otti yhteyttä työnantajaan. Työstä tarjottiin vaativuuteen nähden liian pientä palkkaa ja päivää ennen töihin paluuta työnantaja ilmoitti työn sijaitsevan paikkakunnalla, mihin naisella oli todella huonot kulkuyhteydet. Nainen ei jaksanut ja jäi sairauslomalla. Myöhemmin hän otti yhteyttä tilitoimistokonsernin toimitusjohtajaan ja purki työsuhteensa kohtuuttoman ja laittoman kohtelun perusteella. Liiton lakimies Patrik Stenholm ryhtyi hoitamaan asiaa tämän jälkeen ja vei asian käräjäoikeuteen. Työnantaja todettiin syylliseksi muun muassa työsuhteen perusteettomaan päättämiseen sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain rikkomiseen ja määrättiin maksamaan naiselle korvauksia yhteensä lähes 20 000 euroa sekä oikeudenkäyntikulut 9 000 euroa. Työnantaja valitti hovioikeuteen ja kolmen vuoden jälkeen vuonna 2013 hovioikeus päättyi samaan lopputulokseen käräjäoikeuden kanssa. Hovioikeus tuomitsi työnantajan maksamaan lisäksi saamatta jääneitä lomakorvauksia ja osan naisen hovioikeudenkäyntikuluista. (Nortio 2015; Kouvola HO 12.7.2013; Hyvinkää KO 21.6.2012.)

Case 23

Pron toisessa oikeuteen asti päätyneessä tapauksessa nainen oli vakituisessa työsuhteessa ja jäi perhevapaalle vuonna 2010. Kesken perhevapaan esimies pyysi häntä käymään työpaikalla, ja naiselle kerrottiin keväällä 2011 alkavista YT-neuvotteluista. Yritys tarjosi töitä toiselta paikkakunnalta, jonne matkustaminen olisi ollut raskasta perheelliselle. Naiselle tarjottiin myös lähtöpakettia, josta hän kieltäytyi, koska halusi katsoa yrityksen tilanteen töihin palatessaan. Toimihenkilö palasi töihin vuoden päästä ja työnantaja sanoi hänet irti vedoten vuoden 2011 YT-neuvotteluihin. Tässä vaiheessa luottamusmies tiedusteli lähtöpaketin perään, mitä ei enää tarjottu, vaikka yritys oli aiemmin tarjonnut sitä

myös perhevapaalta töihin palanneille toimihenkilöille. Työsopimus päättyi neljän kuukauden irtisanomisajan jälkeen. Liitto vei asian oikeuteen ja vaati tasa-arvolain mukaista hyvitystä syrjinnästä raskauden ja perhevapaan perusteella. Työnantaja ei ollut tarjonnut pakettia silloin, kun toimihenkilö oli ollut irtisanomisuhan alainen. Liitto vaati myös vahingonkorvauksena lähtöpaketin arvoa, eli neljän kuukauden palkkaa. Käräjäoikeus hyväksyi kanteen ja tuomitsi hyvityksenä työnantajan maksamaan 8 000 euroa ja vaaditun vahingonkorvauksen. Työnantaja valitti hovioikeuteen, joka kuitenkin piti käräjäoikeuden tuomion voimassa. (Tuomainen 2015.)

Case 24

Pohjois-Karjalan käräjäoikeudessa on käsitelty OAJ:n tapausta, jossa tuntiopettajana työskennelleen naisen vakituisesti 24 viikkotyötuntia oli muutettu äitiysloman ja hoitovapaan jälkeen yhdeksi viikkotyötunniksi. Perusteena kaupunki oli pitänyt sitä, että työ määrä oli vähentynyt luokkien yhdistyessä ja vain vakituisille opettajille riitti opetustunteja. Naiselle oli tarjottu myös luokanopettajan töitä hänen hoitovapaansa aikana, sillä edellytyksellä, että hänen olisi pitänyt keskeyttää hoitovapaansa aiemmin. Kaupunki tuomittiin maksamaan tasa-arvolain rikkomisesta sekä vahingonkorvauksena yhteensä yli 10 000 euroa ja korvaamaan hänen oikeudenkäyntikulunsa 5 600 euroa. (Pohjois-Karjalan KO 25.8.2006.)

Case 25

Palvelualojen ammattiliiton edunvalvontaosaston ratkaisupäällikkö Arja Pohjola kertoi tapauksesta, joka on saanut korkeimman oikeuden tuomion tutkielmanteon loppuvaiheessa vuonna 2017. Tapauksessa nainen oli työskennellyt seitsemän vuotta kodinkonemyyjänä, minkä jälkeen vuonna 2009 työnantaja oli irtisanonut hänen työsopimuksensa ja ottanut hänet kuitenkin takaisin palvelukseensa 10 viikkotunnin sopimuksella takaisinottoajan kuluessa. Myöhemmin naiselle on annettu 10 tuntia myös toisessa myymälässä viikoittain. Uuden työsuhteen aikana työnantaja on palkannut toisen työntekijän oppisopimuksella ja useita uusia osa-aikatyöntekijöitä. Myös naisen äitiysloman aikana vuonna 2010 työnantaja oli palkannut uuden työntekijän 30 viikkotunnin sopimuksella tarjoamatta lisätyötä naiselle. Kaikki työntekijät olivat kodinkonemyyjä. (Pohjola 2015.)

Käräjäoikeudessa vaadittiin vahingonkorvausta lisätyön tarjoamisvelvollisuuden rikkomisesta sekä tasa-arvolain mukaista hyvitystä. Käräjäoikeus hylkäsi kanteen perustellen

asiaa sillä, että yhtiön toiminnan luonne erikoistavaramyymälänä, jolla on monia myymälöitä ja erillisosastoja vaikuttaa siihen, että työnantaja on voinut työnjohtovaltansa nojalla päättää myyntihenkilöstön määrän ja sijoittelun. Ja koska naisen työmäärä oli kuitenkin ollut suurempi kuin työsopimuksessa oli sovittu, käräjäoikeus katsoi, että lisätyötä oli tarjottu myös naiselle. Asia vietiin hovioikeuteen, joka totesi, ettei työnantaja ollut asettanut naista sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan, kun se ei ollut tarjonnut lisätunteja tälle, eikä hovioikeus muuttanut käräjäoikeuden tuomiota. (Pohjola 2015; Varsinais-Suomen KO 26.9.2013; Turun HO 21.11.2014.)

Hovioikeus mainitsi perusteluissaan, että eri osastojen myyjiltä edellytetään erilaista ammattitaitoa ja kiinnostusta alaan, ja koska uusia työntekijöitä oli palkattu hyvin erilaisille osastoille kuin missä nainen oli työskennellyt, hovioikeus katsoi, että yhtiötä ei ollut tässä tapauksessa voitu edellyttää naisen kouluttamista muihin tehtäviin, jotta hänelle olisi voitu tarjota lisätunteja. Hovioikeuden mukaan myöskään lisätyöntekijöiden tarve naisen äitiysloman aikana ei synnyttänyt velvollisuutta tarjota lisätunteja naiselle. Edelleen myöskään uuden oppisopimuksella olevan työntekijän tunteja ei tarvinnut antaa naiselle, koska oppisopimuksen tarkoitus on antaa ammatillinen koulutus opiskelijalle, jolloin tällaista ei voi ottaa huomioon, kun arvioidaan lisätyöntekijän tarvetta työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla. Perhevapaan jälkeen taas työnantajan mukaan nainen oli kieltäytynyt tekemästä töitä tiettyinä viikonpäivinä, jolloin vapaisiin vuoroihin oli tarvittu uusia työntekijöitä. Nainen väitti olleensa halukas tekemään töitä milloin vain, mutta hovioikeuden mukaan naisella oli tässä näyttövelvollisuus ja satunnaisesti työvuorolistoilla olleet muut viikkopäivät eivät riittäneet todistamaan tätä halua, joten työnantajalla ei ollut hovioikeuden mukaan tarvetta tarjota naiselle lisätyötä, ja työnantaja sai palkata uusia työntekijöitä ja vakinaistaa muita työsuhteita. (Turun HO 21.11.2014.)

Asia vietiin korkeimpaan oikeuteen. Korkeimman oikeuden tuomion mukaan oppisopimuskoulutus voidaan rinnastaa muuhun työsopimukseen, koska tarkoituksena on tehdä työtä ja kouluttaa oppisopimuksella olijaa. Lisätyötä olisi pitänyt tarjota naiselle, eikä työnantaja voi vedota siihen, että lisätyön tarjoaminen naiselle olisi ollut mahdotonta tai epätarkoituksenmukaista, perusteluksi ei käy työvuorolistojen tekemisen vaikeus, koska työ on ollut välillä eri myymälässä kuin naisen osa-aikatunnit. Työnantaja on siis tahallaan tai huolimattomuudestaan rikkonut työsopimuslaista johtuvia velvoitteitaan, kun se ei ole tarjonnut osa-aikatyössä olleelle naiselle yrityksessä tarjolla ollutta ja hänelle sopivaa lisätyötä, jolloin naisella on oikeus saada korvaus työnantajan aiheuttamasta vahingosta. (KKO 3.2.2017.)

Mitä tulee naisen äitiysloman aikana vakituiseen työsuhteeseen palkattuun työntekijään ja tasa-arvolain rikkomiseen, korkein oikeus totesi, että jos kyseessä olisi ollut perhevapaan ajalle sijoittuva tilapäinen työvoiman tarve, työtehtävää ei olisi tarvinnut hänelle tarjota. Uusi henkilö palkattiin kuitenkin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, joten yritys on pitänyt työvoiman tarvetta pysyvänä, ja työsuhde onkin jatkunut naisen palttua töihin. Yrityksen ainut perustelu, miksi työtä ei ole tarjottu naiselle, oli naisen äitiyslomalla olo, koska hän ei olisi voinut tehdä työtä sen aikana. Korkein oikeus totesi, että äitiysvapaa ajoittuu välittömästi synnytyksen yhteyteen ja johtuu synnytyksestä, joten nainen on joutunut yhtiön menettelyn johdosta raskauden ja synnytyksen perusteella epäedulliseen asemaan ja yhtiö on syyllistynyt myös tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään. Naisella on näin oikeus saada vahingonkorvausta ansionmenetyksistä. Yritys tuomittiin maksamaan naiselle vahingonkorvauksia yli 17 000 euroa ja tasa-arvolain rikkomisesta 5 000 euroa. (KKO 3.2.2017.)

Yhteenveto caset 22-25

Työtehtävien jakaminen työntekijän perhevapaiden aikana on tapausten perusteella otollinen aika joutua syrjinnän kohteeksi. Työntekijä ei ole kiinni nykyisissä tehtävissään ja esimerkiksi osaamista on helpompi kyseenalaistaa pidemmän tauon jälkeen. Aihe on ilmeisesti kuitenkin suhteellisen yksiselitteinen, koska moni tapaus päättyy oikeuteen saakka. Tapauksia on yksityiseltä sektorilta ja kunnalliselta työnantajalta.

Yhdessä tapauksessa oli epäselvyyttä palkan suuruudesta työn vaativuuteen nähden ja työpaikan sijainti oli muuttunut perhevapaan jälkeen. Sekä käräjä- että hovioikeus tuomitsivat työnantajan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain rikkomisesta ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksamaan korvauksia ja hovioikeus lisäsi maksuun vielä saamatta jääneitä lomakorvauksia ja oikeudenkäyntikuluja. Myös toinen case on päätynyt hovioikeuteen saakka. Siinä nainen oli irtisanottu vanhoihin YT-neuvotteluihin vedoten, eikä naiselle oltu tarjottu lähtöpakettia, jota oli muille vastaavassa tilanteessa tarjottu. Sekä käräjäoikeus että hovioikeus tuomitsivat työnantajan maksamaan vahingonkorvauksena lähtöpaketin arvon ja hyvitystä syrjinnästä.

Kolmannessa tapauksessa naisen työsopimus oli irtisanottu ja muutettu sen jälkeen tunti-perusteiseksi ennen perhevapaita ja perhevapaiden aikana oli kuitenkin palkattu useita uusia työntekijöitä myös vakituiseksi. Käräjäoikeus ja hovioikeus olivat tuomiossaan sitä mieltä, että kyseinen työ vaatii erilaista ammattitaitoa kuin mitä naisella olisi ollut, ja että

naisella olisi ollut näyttövelvollisuus siitä, ettei hän ollut kieltäytynyt väitetyistä tarjotuista lisätyötunneista. Korkein oikeus oli kuitenkin toista mieltä, ja tuomitsi työnantajan maksamaan naiselle hyvitystä ja vahingonkorvauksia. Jokaisessa käsitellyssä tapauksessa on työnantaja saanut jollain oikeusasteella selkeän tuomion syrjinnästä, joten työtehtävien jakamiseen tulisi työnantajan kiinnittää erityistä huomiota perhevapaiden aikana ja työntekijän palatessa perhevapaalta töihin.

4.3. Perhevapaa ja urakehitys

Case 26

Kinnusen kirjassa on kerrottu tapauksesta, jossa monialaisen konsernin emoyhtiössä yli 10 vuotta töissä ollut nainen, jonka työt tietohallinnon päällikkönä vaihtuivat äitiyslomalla. Esimiehen perusteluna oli se, ettei nainen pystyisi pienen lapsen yksinhuoltajaäitinä hoitamaan niin vaativaa tehtävää, ja että lapsi on hoidon aloitettuaan varmasti paljon sairaanakin. Esimies oli palkannut tuttavansa hoitamaan äitiysloman sijaisuutta, ja tämä oli nimetty tehtävään myöhemmin. Syrjitty nainen ei kuitenkaan uskaltanut riitauttaa tilannetta, koska ajatteli, ettei hänellä olisi sen jälkeen ollenkaan työpaikkaa, mihin palata. (Kinnunen 2011: 55-64.)

Case 27

Tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa tapaukseen, jossa miestyöntekijä oli jäänyt 14 kuukauden mittaiselle hoitovapaalle kesäkuussa 2015. Miehen tilalle oli palkattu vakituinen työntekijä. Miehen palattua töihin sijainen oli jatkanut tehtävissä, ja miehelle ei ollut riittänyt vanhoja työtehtäviä, vaan hänelle oli määrätty raskaita varastotöitä, joita hänen kätensä ei ollut aiemminkaan kestänyt tehdä. Työnantaja ei ollut myöskään puhunut miehelle mitään, eikä tämä ollut saanut takaisin työpaikan avaimia, työpuhelintaan eikä -sähköpostiaan. Tämän jälkeen mies oli lomautettu lokakuussa 2016 tuotannollistaloudellisista syistä, ja työnantaja oli kertonut miehen valikoituneen lomautettavaksi terveydellisistä syistä, koska hän ei kätensä vuoksi pystynyt tekemään määrättyjä tehtäviä. (Tasa-arvovaltuutetun lausunto 352/2016.)

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että työnantaja oli kohdellut miestyöntekijää syrjivästi, koska työnantaja ei ollut ottanut tehtävien järjestelyissä ja töiden jaossa huomioon miehen paluuta perhevapaalta, vaikka perhevapaat ovat myös miehille tarkoitettu

lakisääteinen oikeus, eikä niistä saa seurata työntekijälle haitallisia seuraamuksia ennen tai jälkeen perhevapaan. Työnantajan tulee myös töiden järjestelyssä ottaa huomioon perhevapailla olevien työntekijöiden oikeudet, kuten paluuoikeus ja oikeus saada hyväkseen kaikki ne työehtojen parannukset, joita on tapahtunut työntekijän vapaan aikana. Mahdollisen sijaisen palkkaaminen ei saa estää perhevapaalla olevaa työntekijää palaamasta entisiin tehtäviinsä. Näin ollen tapauksessa syntyi syrjintäoletta siitä, että työnantaja oli menetellyt asiassa tasa-arvolain vastaisesti. Siltä osin kuin tapaus koski työ sopimuslain tulkintaa perhevapaalta paluusta sekä lomautuksen perusteista, asiaa olivat tulkinneet myös työsuojeluviranomaiset. (Tasa-arvovaltuutetun lausunto 352/2016.)

Case 28

Eräs nainen, kenet kohtasin työelämässä, kertoi, että hänet oli nimitetty tuotepäälliköksi ennen raskautta, ja kun hän olisi palannut perhevapaalta töihin, hänelle ei ollutkaan enää löytynyt vastaavaa työtehtävää yrityksestä. Ennen raskautta saatu työ oli hävinnyt ja jaettu muille. HR-osasto oli todennut, että pitkien perhevapaiden jälkeen on hankalaa löytää vastaavaa työtä kuin ennen perhevapaata on ollut. Kuitenkin vastaavaan tehtävään oli juuri pari kuukautta aiemmin palkattu uusi työntekijä yrityksen ulkopuolelta, eikä tätä tehtävää oltu tarjottu naiselle, vaikka laki näin edellyttääkin. Tähän HR-osasto oli vastannut, etteivät olleet voineet jäädä odottelemaan naisen työhön paluuta, vaikka päivämäärä olikin ollut tiedossa. Naiselle tarjottiin alemman tason työtehtäviä, joista nainen olisi voinut työnantajan sanojen mukaan ”jokin päivä uudelleen yletä” tuotepäälliköksi. Nainen oli yhteydessä ammattijärjestönsä, ja lakimiehen mukaan syrjintä oli täysin selkeää. Nainen sai kuitenkin samaan aikaan uuden päällikkötasoisien työpaikan toisesta yrityksestä, joten hän ei lähtenyt viemään tapausta oikeuteen. (Nainen Z 2018).

Yhteenveto 26-28

Perhevapaiden pitäminen vaikuttaa urakehitykseen ainakin tietyillä aloilla ja jopa miesten urakehitys saattaa vaarantua perhevapaiden pitämisestä. Nämä tapaukset ovat yksityiseltä sektorilta. Kahdessa tapauksessa nainen oli kokenut syrjintää, muttei ollut halunnut viedä asiaa oikeuteen saakka, ja yhdessä tapauksessa tasa-arvovaltuutettu oli todennut tapauksesta syntyvän syrjintäolettan. Näistä edellä kerrotuista tapauksista voi myös vetää sen johtopäätöksen, että työnantajat ovat haluttomia syystä toisesta johtuen ottamaan perhevapaalla olleen työntekijän vanhaan tehtäväänsä, jos se on annettu jollekin muulle. Onko kyseessä sitten työnantajan halu hoitaa työt kuten ne ovat sujuneet sijaisen kanssa, vai onko niin, ettei työnantaja ole tiennyt, miten asiat olisi pitänyt hoitaa, kun henkikö palaa

perhevapaalta töihin. Tosin esimerkiksi toisessa casessa, jossa mies oli lopulta lomautettu, kuulosti työnantajan toiminta sille, ettei miestä enää ylipäätään haluttu töihin koko yritykseen.

4.4. Uusi raskaus ja työehdot

Case 29

Korkeimpaan oikeuteen saakka päätyi OAJ:n tapaus, jossa nainen oli palannut äitiyslomalta ja hoitovapaalta töihin syksyllä 2008, ja jäänyt uudelle äitiyslomalle noin kolmen kuukauden jälkeen. Työehtosopimukseen oli lisätty vuonna 1998 ehto, jonka mukaan äitiyslomien välissä tulee toteutua kuuden kuukauden työssäoloehto, jotta työntekijälle maksetaan kolmen kuukauden palkka äitiysloman alussa. Työnantaja vaati muun muassa ennakkoratkaisupyyntöä Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta. Tasa-arvolautakunta antoi asiasta lausunnon, jonka mukaan työehtosopimuksen työssäoloehto rikkoo tasa-arvolakia, koska se asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan niiden naisten kanssa, jotka ehtivät työskennellä kuusi kuukautta raskauksien välissä tai ovat esimerkiksi sairauslomalla osan ajasta. (Helsingin HO 21.2.2012; Helsingin HO 26.9.2014, Helsingin KO 28.2.2011, KKO 16.5.2017.)

Käräjäoikeus oli tasa-arvolautakunnan kanssa samaa mieltä, ja tuomitsi työnantajan maksamaan naiselle hyvityksenä ja vahingonkorvauksena yhteensä noin 11 300 euroa ja korvaamaan oikeudenkäyntikulut 12 000 euroa. Hovioikeus hylkäsi ennakkoratkaisupyynnön, koska työtuomioistuin oli jo pyytänyt kahta vastaavanlaista ennakkoratkaisua, ja hovioikeuden tuomio jätettiin odottamaan työtuomioistuimen ratkaisuja. Vuonna 2014 hovioikeus antoi tuomion, jossa todetaan, että työehtosopimus rikkoo tasa-arvolakia, eikä käräjäoikeuden tuomiota muuteta. Lisäksi työnantaja sai vastattavakseen naisen hovioikeudenkäyntikulut. Lisäksi hovioikeus totesi, että työnantaja on asettanut kaikki 1998 jälkeen työsopimuksen tehneet naiset epätasapuoliseen asemaan verrattuna aiemmin työsopimuksen tehneet, koska työssäoloehto rikkoo työsopimuslakia ja tasa-arvolakia. (Helsingin HO 21.2.2012; Helsingin HO 26.9.2014, Helsingin KO 28.2.2011, KKO 16.5.2017.)

Työnantajalle myönnettiin valituslupa korkeimpaan oikeuteen. Korkein oikeus katsoi, että nainen oli hoitovapaan johdosta asetettu työssäoloehto sovellettaessa huonompaan asemaan kuin ne äidit, jotka eivät olleet jääneet hoitovapaalle tai joiden lasten syntymä

oli ajoittunut niin, että he olivat välillä ehtineet käydä töissä työehtosopimuksessa edellytetyn kuuden kuukauden ajan. Työehtosopimuksesta on voinut siis johtua, että naispuolisiin työntekijöihin on sovellettu erilaisia sääntöjä toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa. Nainen oli häneen vertailukelpoisessa tilanteessa oleviin naispuolisiin työntekijöihin nähden asetettu erilaiseen asemaan sellaisen heitä keskinäisessä suhteessaan erottavan tekijän perusteella, joka on laissa tarkoitettu syrjintäperuste. Tästä johtuen korkein oikeus katsoi, että nainen oli esittänyt syrjintävaihteensa tueksi seikkoja, joiden johdosta syntyi syrjintäoletta. (Helsingin HO 21.2.2012; Helsingin HO 26.9.2014, Helsingin KO 28.2.2011, KKO 16.5.2017.)

Koska kyseessä oli välillinen syrjintä (vanhemmuutta ja perheenhuoltovelvollisuutta koskevassa säännöksessä), työnantajalle varattiin mahdollisuus osoittaa, että menettelyä oli kuitenkin pidettävä oikeutettuna. Yrityksen peruste, jonka mukaan työssäoloehto kannusti naisia työhön perhevapaiden välillä, ei ollut tasa-arvolain vanhemmuutta suojaavien tavoitteiden mukainen, koska ehto voi rajoittaa perhevapaiden pitämistä ja vaikuttaa myös lasten hankkimisen ajoittamiseen. Menettelyn tavoitteet eivät olleet hyväksyttäviä, eikä valitut keinot oikeasuhtaisia eikä välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi. Korkein oikeus katsoi yritykseen menettelleen tasa-arvolain välillisen syrjinnän kiellon vastaisesti ja totesi yrityksen syrjineen naista tasa-arvolain vastaisesti. Hovioikeuden tuomiota ei muutettu. (Helsingin HO 21.2.2012; Helsingin HO 26.9.2014, Helsingin KO 28.2.2011, KKO 16.5.2017.)

Case 30

OAJ:ssa on viety Helsingin hallinto-oikeuteen tapaus, jossa nainen halusi keskeyttää nykyisen hoitovapaansa uuden raskauden ja siitä seuraavan äitiysloman takia. Koulun rehtori hyväksyi äitiysvapaan hakemuksen, mutta hylkäsi sitä seuraavan vanhempainvapaan hakemuksen, ja vaati naista jäämään suoraan neljän kuukauden äitiyslomalta hoitovapaalle. Nainen valitti tästä Helsingin opetuslautakuntaan, joka hylkäsi valituksen käyttäen perusteena vanhentunutta tulkintaa työsopimuslaista. Asia vietiin Helsingin hallinto-oikeuteen, jolloin todettiin, että työsopimuslaista on tehty vuonna 2008 uusi tulkinta, jonka mukaan äiti saa muuttaa ja keskeyttää hoitovapaansa perustellusta syystä, ja että uusi raskaus on tällainen syy. Koulun rehtorin ja opetuslautakunnan päätökset todettiin lainvastaisiksi. (Helsingin HAO 1.2.2013.)

Case 31

Eräs haastattelemanin nainen kertoi, että hän oli tullut perhevapaalta töihin ja oli sopinut ennen paluutaan osittaisesta hoitovapaasta työnantajan kanssa noin puolen vuoden jaksoksi. Hän oli palatessaan töihin ollut jo kuitenkin uudelleen raskaana ja äitiysloma olisi alkanut yli kuukautta aiemmin kuin osittainen hoitovapaasopimus oli sovittu päättyväksi. Kun hän oli ilmoittanut olevansa raskaana ja jäävänsä äitiyslomalle uudelleen, HR-osasto oli ilmoittanut, ettei hän saa työehtosopimuksen mukaista kolmen kuukauden palkkaa täysimääräisenä äitiysloman alussa, vaan palkka on osittaisen hoitovapaasopimuksen mukainen siihen saakka, kunnes hoitovapaasopimus päättyy. Nainen kuitenkin tunsu oikeutensa ja työsopimuslain, jonka mukaan osittaisen hoitovapaasopimuksen voi päättää pakottavasta syystä, kuten uusi äitiysloma. HR-osasto suostui muuttamaan palkan täysimääräiseksi ja purkamaan osittaisen hoitovapaasopimuksen äitiysloman alkuun sen jälkeen, kun nainen oli ilmoittanut työnantajan rikkovan lakia, jos hän ei saa äitiysloman alussa täysimääräistä palkkaa. (Nainen Q 2016).

Yhteenveto 29- 31

Tapaus 29 on kiertänyt pitkään eri oikeusasteissa ja tasa-arvovaltuutetullakin ja joka taholla työnantajan toiminta ja työehtosopimuksen kohta on todettu syrjiväksi. Seuraava tapaus eteni hallinto-oikeuteen asti, missä työnantajan toiminta todettiin lainvastaiseksi. Kolmas tapaus oli hoitunut helpommin, kun työnantaja oli ymmärtänyt toimivansa syrjivästi, kun työntekijä oli asiaa valottanut työnantajalle. Tapaukset tuntuvat hyvin samantaisilta ja hyvin selkeiltä syrjintänäkökulmasta, mutta jostain syystä kaksi tapausta on jouduttu viemään ylempiin oikeusasteisiin asti. Korkeimpaan oikeuteen asti viety tapaus on loistava ennakkotapaus tuleville palkkaukseen ja palkanmaksuun liittyville raskaussyrjintätapauksille. Kaksi tapausta on kunnalliselta sektorilta ja kolmas on yksityiseltä sektorilta.

5. TYÖHÖN PALUU PERHEVAPAALTA

Työsopimuslain 4 pykälä ottaa kantaa työhön paluuseen vanhempainvapaan jälkeen. Lain mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä ja työnantajan tulee huolehtia siitä, että lakia noudatetaan. Jos tämä ei ole mahdollista vanhojen tehtävien muututtua, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työnantajalla on myös velvollisuus osoittaa, ettei se kohtelee työntekijöitään syrjivästi raskauden tai perhevapaan vuoksi. Työnantaja voi joutua syrjivän kohtelun vuoksi vahingonkorvausvelvolliseksi ja jopa rikosoikeudelliseen vastuuseen. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä on kartoittanut työhön paluun haastavuutta sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Työryhmä on raportissaan todennut, että työpaikoilla on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota työhön paluuseen perhevapaan jälkeen, ja että ennakointi ja suunnittelu edistävät sujuvaa työhön paluuta. Työnantajan tulisi suhtautua positiivisesti lakien asettamiin vaatimuksiin ja nähdä ne työkaluina, jotka auttavat työnantajaa syrjimättömässä työelämässä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Lainsäädäntö turvaa sinänsä perhevapaalta palaavien aseman, koska työsopimuslaissa on irtisanomissuojaa ja työhön paluuta koskevat säännökset ja tasa-arvolaisissa taas syrjinnän kieltävät säännökset. Näiden säännösten tulisi taata työntekijälle oikeus palata työhön ja syrjimättömään kohteluun perhevapaan jälkeen. Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä painottaa sitä, että työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista työpaikoilla ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa tulisi huomioida paremmin perhevapaita käyttävät ja niiltä töihin palaavat työntekijät. Yhteistoimintalain mukaisessa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulisi kiinnittää enemmän huomiota keinoihin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Pehdyttämisen ja työpaikan tasapuolisten ja läpinäkyvien työhön paluuta tukevien käytäntöjen katsotaan edistävän sujuvaa työhön paluuta. Työryhmän mukaan tutkimusten ja tilastojen avulla tulisi seurata perhevapaiden käyttöä ja työhön paluuta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Perhevapaiden käyttäjistä suurin osa on äitejä, mutta työryhmä kannustaa myös isiä lisäämään perhevapaiden käyttöä. Perhevapaalla on vuosittain noin 46 600 naista, jolla on alle 3-vuotias lapsi ja toisaalta työpaikka mihin palata. Keskimääräisesti yhden lapsen kanssa kotona ollaan siihen asti, kunnes lapsi täyttää puolitoista vuotta. Työelämään palataan nopeammin, jos on enemmän koulutusta, työkokemusta ja työpaikka, mihin palata, kun

taas pisimpään kotona ovat ne naiset, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai työpaikkaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Seuraavaksi on käsitelty tapauksia, joissa naisen työsuhde on lopetettu tai uutta virkaa ei ole myönnetty perhevapaalta paluun jälkeen. Tapaukset on kerätty tasa-arvovaltuutetun lausunnoista, ammattijärjestöiltä ja hovioikeuksilta.

Case 32

Helsingin hovioikeudessa on ollut käsittelyssä tapaus, jossa nainen oli ollut kahdella perhevapaalla ja niiden välissä hetken sairauslomalla. Nainen oli lomautettu, kun hän oli palannut jälkimmäiseltä perhevapaalta töihin. Hänen töitään oli otettu hoitamaan toinen henkilö, joka oli vakinaistettu määräaikaistuuksien jälkeen kaksi kuukautta ennen naisen paluuta töihin. Yhtiö perusteli lomautusta yrityksen huonolla taloudellisella tilanteella ja sillä, ettei sillä ollut mahdollisuutta pitää kumpaakin henkilöä palkkalistoillaan, ja että naisen työt olivat ulkoistettu perhevapaiden aikana, ja nykyinen työ oli noin puoleksi erilaista kuin ennen. Nainen oli kuitenkin ehtinyt tehdä uusia töitä noin viikon ja selviytynyt hyvin. Käräjäoikeus tuomitsi yrityksen työsyrynnästä maksamaan korvauksena 1 200 euroa naiselle sekä korvaamaan naisen oikeudenkäyntikulut. Asiasta valitettiin hovioikeuteen, mutta se piti käräjäoikeuden tuomion voimassa, ja lisäsi yhtiön korvattavaksi vielä naisen hovioikeuden käyntikulutkin. (Helsingin HO 22.10.2009.)

Case 33

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa määräaikaisen virkasuhteen jatkamisesta perhevapaatilanteessa nainen oli palkattu kevätkaudelle 2012 määräaikaiseksi tuntiopettajaksi ammattiopistoon ja sopimus oli uusittu normaalisti kesän jälkeen lukuvuodella 2012-2013. Nainen jäi äitiyslomalle kesätauolla 2013, eikä naisen sopimusta uusittu seuraavaksi lukuvuodeksi, vaikka hänelle palkattiin sijainen. Nainen halusi palata perhevapaalta töihin syyskaudelle 2014, mutta hänelle kerrottiin, että sijainen jatkaa. Neuvottelujen jälkeen nainen luvattiin palkata sivutoimiseksi tuntiopettajaksi, mutta tunteja aiottiin antaa myös hänen sijaiselleen. Kun nainen vetosi kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin, jonka mukaan osa-aikaiselle oli tarjottava mahdollisuus siirtyä kokoaikaiseen virkaan, naiselle ilmoitettiin, että tunteja ei olekaan tarjolla. Tunnit jaettaisiin oppilaitoksen vakinaisille opettajille ja jos myöhemmin oppilaitoksen sisältä ei löytyisi opettajia, tuntiopettajuus laitettaisiin julkiseen hakuun. Työnantajan ilmoituksen mukaan naisen tuntiopettajan tehtävien määräaikaisuuden perusteena oli ollut ”aikuiskoulutuksen ryhmien epävarmuus”,

ja nainen ei ollut ollut valmis ottamaan vastaan päätoimista tuntiopettajuutta lukuvuodelle 2013-2014, jolloin määräaikaiseen tehtävään oli määrätty toinen henkilö. Työnantajan mukaan nainen oli käynyt keväällä 2014 työhön paluustaan lähiesimiehen kanssa alustavia neuvotteluja, jotka oli keskeytetty kuntayhtymän säästösuunnitelmien takia. Naisen mukaan taas hänelle ei oltu tarjottu päätoimista tuntiopettajan tehtävää elokuussa 2013, eikä hän ollut sellaisesta kieltäytynyt. Hän oli perhevapaalla kyseisen lukuvuoden. Nainen ei ollut myöskään osannut itse vaatia määräyskirjan uusimista, koska hän ei ollut tiennyt, että työnantajan olisi pitänyt tehdä kaksi päällekkäistä sopimusta hänelle ja sijaiselle. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 25-26.)

Tasa-arvolain lähtökohta on se, että henkilöä tulisi kohdella määräaikaista palvelussuhdetta jatkettaessa samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana tai perhevapaalla. Henkilöön tulee soveltaa samoja kriteereitä ja rekrytointikäytäntöjä kuin muihin työntekijöihin. Syrjintäolettamana syntymiseksi työntekijän on osoitettava todennäköiseksi, että palvelussuhde olisi jatkunut, ellei hän olisi tullut raskaaksi ja jäänyt perhevapaalle. Työnantajan on taas tästä syrjintäolettamasta vapautuakseen osoitettava, että palvelussuhteen jatkamatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta. Palvelussuhteen keston rajoittamisen kiello koskee myös määräaikaista sopimuksista koostuvaa palvelussuhdetta, joka ei ole yhtäjaksoinen, jos keskeytykset ovat vuosittain säännöllisesti toistuvia ja toiminnan luonteen kuulumia kuten esimerkiksi koulun kesäloma. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 25-26.)

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa todettiin, että näytti todennäköiseltä, että nainen olisi jatkanut tuntiopettajan työssä lukuvuonna 2013-2014, ellei hän olisi jäänyt perhevapaalle. Naisen tekemät tuntiopettajan työt ovat jatkuneet lukuvuonna 2013-2014 ja niitä hoitamaan oli otettu sijainen. Naisella ei ollut myöskään velvollisuutta ottaa töitä vastaan perhevapaansa aikana. Kyse oli tasa-arvolaisista kielletystä syrjinnästä perhevapaan perusteella. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 25-26.)

Naisen oikeudesta jatkaa määräaikaista tuntiopettajan työssä myös lukuvuonna 2014-2015 ei syntynyt tasa-arvovaltuutetun mukaan syrjintäolettamaa, koska naisen koulutuslalle ei aiottukaan alustavasta suunnitelmasta poiketen palkata määräaikaista tuntiopettajia, vaan tehtävät aiottiin jakaa vakituisille opettajille. Nainen ei ollut vertailukelpoinen vakinaisten työntekijöiden kanssa. Mutta jos tehtäviin olisi haettu uutta määräaikaista työntekijää, olisi kyse voinut olla tasa-arvolain mukaisesta syrjinnästä. Nainen vei asian käräjäoikeuteen, jonka mukaan naista oli syrjitty, kun hänen virkasuhdettaan ei jatkettu

lukuvuonna 2013-2014. Nainen valitti päätöksestä hovioikeuteen lukuvuoden 2014-2015 osalta. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014: 25-26.)

Hovioikeuden tuomiossa todetaan, että käräjäoikeuden tuomio pidetään entisellään lukuvuoden 2013-2014 osalta, mutta hovioikeuden mukaan koulutuskuntayhtymä ei ollut pystynyt osoittamaan hyväksyttävää syytä sille, miksei naiselle oltu tarjottu opetustunteja lukuvuodelle 2014-2015. Naisen sijaiseksi alun perin palkatulle henkilölle oli tarjottu koulutuskuntayhtymästä töitä myös lukuvuodelle 2014-2015, kun sijainen ja eräs vaki-tuiseen henkilökuntaan kuuluva työntekijä olivat vaihtaneet keskenään töitä sijaisen siir-tyessä pois tuntiopetuksesta. Sijaisen työskentely myös tänä lukuvuonna lähinnä osoitti hovioikeuden mukaan, että koulutuskuntayhtymä olisi voinut uusia myös naisen virka-määräyksen. Ahtela ym. (2006: 145-148) on todennut tasa-arvolain tulkinnasta, että tasa-arvolain käsite palvelussuhteen jatkumisen rajoittaminen voidaan tulkita niin, että se kat-taa myös määräaikaisista työsopimuksista koostuvan palvelussuhteen, joka ei ole siten yhdenjaksoinen. Jos työnantaja ei uusi työsopimusta keskeytyksen jälkeen perhevapaan tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi, jos se muutoin uusittaisiin vastaavassa tilan-teessa, se voidaan tulkita palvelussuhteen keston rajoittamiseksi. (Ahtela ym. 2006; Ro-vaniemen HO 15/859.)

Selvityksen perusteella tuntien tarjoamatta jättäminen on hovioikeuden mukaan johtunut osin perhevapaasta ja osin siitä, että nainen on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oi-keuksiinsa. Hovioikeus katsoi naista tulleen syrjityksi tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 8 a §:ssä tarkoitetulla tavalla. Koulutuskuntayhtymä tuomittiin maksamaan naiselle käräjäoikeudessa tuomitun hyvityksen lisäksi lukuvuoden 2014-2015 osalta yli 18 000 euroa ja käräjä- ja hovioikeuden oikeudenkäyntikuluja yli 12 000 euroa. (Rova-niemen HO 15/859.)

Case 34

OAJ on hoitanut tapausta, jossa Rovaniemen hovioikeus piti voimassa käräjäoikeuden tuomion, jossa kaupunki tuomittiin maksamaan syrjitylle korvauksia sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain rikkomisesta. Nainen oli jäänyt vanhempainvapaalle opettajan sijaisuudesta, eikä ollut tullut valituksi virkaan hoitovapaajakson jälkeen. Hän ei myös-kään onnistunut löytämään muita opettajan tehtäviä, vaikka kuntoliitoksen jälkeen niitä olisi pitänyt olla enemmän tarjolla. Kaupungin valitus asianajajan kohtuuttomista oikeu-

denkäyntikuluista hylättiin myös hovioikeudessa. Naisen vastavalitus hovioikeudenkäyntikulujen korvaamisesta sekä hyvityksensä euromäärän nostamisesta hylättiin myös hovioikeudessa. (Rovaniemen HO 14/483.)

Yhteenveto 32-34

Kaikissa kolmessa tapauksessa naiselle ei ole ollut työtä tarjolla perhevapaalta paluun jälkeen, ja jokainen tapaus on tuomittu hovioikeudessa syrjinnäksi. Ensimmäisessä tapauksessa sijainen oli saanut jatkaa tehtävissään ja nainen oli lomautettu, koska yrityksellä ei ollut varaa pitää kahta henkilöä palkkalistoilla. Toisessakin tapauksessa naisen sijainen oli saanut naisen työt, ja aluksi naiselle oli luvattu tuntiopetustyötä, mutta kun nainen oli vedonnut oikeuksiinsa saada täysipäiväinen virka, oli nämäkin luvatut tunnit otettu pois ja jaettu muille. Kolmannessa tapauksessa nainen oli tehnyt sijaisuutta jäädesään äitiyslomalle, eikä ollut saanut uutta virkaa äitiysloman jälkeen. Hän ei myöskään saanut mitään muuta opettajan työtä, vaikka kuntaliitoksen jälkeen töitä olisi pitänyt olla enemmän tarjolla kuin ennen. Kahdessa tapauksessa oli kyse opetusalan työstä.

6. KÄSITELTYJEN TAPAUSTEN VERTAILUA

Aiemmissa kappaleissa olen käynyt läpi erilaisia syrjintätapauksia ja -epäilyjä. Olen kerännyt niitä monista eri lähteistä. Tuomioita on jokaiselta oikeusasteelta, aina korkeimmasta oikeudesta ja korkeimmasta hallinto-oikeudesta hovi- ja käräjäoikeuteen asti. Tapauksia on saatu myös eri ammattijärjestöjen edustajilta, tasa-arvovaltuutetun lausunnoista, sekä kirjallisuudesta ja haastatteluista. Seuraavaksi vertailen eri tapauksia eri näkökulmista ja selvitän, onko eri tapauksissa jotain yhtäläisyyksiä.

Taulukossa 1 olen tehnyt vertailun ammattijärjestöjen näkökulmasta, mikä osoittaa, että yleisimmät syrjintätilanteet ovat samoja eri aloilla. PAMilla ja PROlla syrjintä on yleisintä koeajalla, ja Tehyssä, JHL:ssa sekä OAJ:ssa määräaikaaisuudet pysähtyvät äitiyslomaan. Tehyn yksittäisissä tapauksissa korostuu myös määräaikaaisuuksien niputtaminen ja työsuhteen päättäminen siihen, kun henkilön äitiysvapaa alkaa. Monet naiset eivät edes osaa ajatella tämän olevan kiellettyä laissa, eivätkä osaa näin ollen edes kyseenalaistaa työsuhteen päättämistä. Mitä nuorempi äiti on kyseessä, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän on myös määräaikainen, ja tietämätön oikeuksistaan. OAJ:lla taas näyttää olevan määräaikaaisia virkasuhteita, joita muutetaan äitiyslomien ja hoitovapaiden jälkeen tuntiperusteisiksi tai viran haussa ei saavuteta menestystä, vaan jäädään ilman uutta työtä.

JHL:ssä yleisin syrjintätilanne on määräaikaisen työsuhteen uusimattomuus raskauden takia ja myös koeaikapurkua raskauden takia on tullut esiin yhteydenotoissa. Prolaisilla taas on tullut vastaan tapauksia, joissa naisen työsuhteen ehtoja on haluttu heikentää äitiys- ja hoitovapaajaksojen jälkeen. Joko palkkaa on haluttu pienentää, tai tarjottu liian pientä palkkaa työn vaativuuteen nähden tai haluttu siirtää naisen työ toiselle paikkakunnalle, mikä on tullut esiin ainakin kahdessa oikeuteen asti päätyneessä tapauksessa. Tämä jo itsessään kuulostaa työpaikkakiusaamiselta ja täyttäneee syrjinnän merkit. PAMissa tavallisin syrjintätilanne on myös koeaikapurku joko raskauden tultua ilmi tai työntekijän joutuessa raskaudesta johtuvalle sairauslomalle. Yksi tapaus on viety korkeimpaan oikeuteen saakka.

Taulukko 1. Yleisimmät syrjintätilanteet ammattijärjestöittäin.

Järjestö	Yleisin syrjintätilanne	Riitautus
Tehy	monien määräaikaisten jatkumattomuus äitiysloman jälkeen	kolme-viisi vuosittain, jotka yl. sovitaan ennen oikeutta
PAM	koeaikapurku raskauden tultua ilmi tai työntekijän joutuessa sairauslomalle rask. takia	kohtalaisen yleistä, aluetoimisto sopii osan rahakorvauksella, useita tapauksia viety jopa oikeuteen + KKO
PRO	syrjintä koeajalla	sovitaan ennen oikeutta, oikeuteen 10-20 tapausta vuosittain
JHL	määräaikaisuuksia ei ole uusittu raskauden takia	ei viime vuosina
OAJ	määräaikaisuudet vaihtuneet tuntitöiksi tai työttömyys äitiysvapaan jälkeen	ei juurikaan, vain muutama viimeisen kymmenen vuoden aikana

Eri aloilla ja sektoreilla on eri tyyppisiä syrjintätapauksia ja niitä käsitellään hieman eri tavoin eri alojen ammattijärjestöissäkin. Alla olevassa taulukossa 2 olen avannut tätä näkökulmaa Työsuhde ja raskaus -kappaleessa käsiteltyjen tapauksien kautta. Palvelusektorilla on tapauksia, joissa raskaus on vaikuttanut *työtehtävien jakamiseen*. Niistä on otettu yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun, joka on todennut jokaisessa tapauksessa syrjintäoletettaman syntyvän. Kuten aiemminkin on jo todettu, *määräaikaisen työsuhteen jatkumattomuus* raskauden tultua esiin on tavallista monella eri alalla, tässä tutkimuksessa tapauksia on opetus-, terveydenhuolto- ja palvelualalta. Osassa käsiteltyjä tapauksia on nostettu kanne, ja ylin oikeusaste, mihin kukin tapaus on päätynyt, on antanut tuomion syrjinnästä jokaisessa tapauksessa.

Sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta on tullut vastaan raskaussyrjintätapauksia liittyen *uralla etenemiseen* ja *koeaikapurkuun*, tarkempaa alaa ei käsitellyistä tapauksista pystynyt erittelemään. Sekä uralla etenemiseen liittyvässä tapauksessa että koeaikapurussa on otettu yhteys tasa-arvovaltuutettuun, joka on todennut kaikissa tutkimuksessa käsitellyissä tapauksissa syntyvän syrjintäoletettaman. Uralla etenemisestä on käsitelty tapauksia myös kärjäoikeudessa, jossa on annettu tuomio syrjinnästä. Koeaikapurussa on taas edetty korkeimpaan oikeuteen saakka, ja tällöin on annettu tuomio työsopimuslain rikkomisesta, koska tasa-arvolaista on puuttunut nykyään siinä olevat täsmennykset. *Työsuhteen päättämiseen* liittyviä raskaussyrjintäepäilyjä on käsitelty terveydenhuolto- ja palvelualoilla. Näistä tapauksista lähes kaikki on käsitelty jollain oikeusasteella, ja jokaisesta on saatu tuomio syrjinnästä tai työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Taulukko 2. Työsuhde ja raskaus, syrjäntäepäilyn käsittely.

Työsuhde ja raskaus	Missä käsitelty, tulos	Ala/sektori
raskauden vaikutus työtehtävien jakamiseen	tasa-arvovaltuutettu-> syrjäntäoletttama syntyy	palvelu
määräaikaisen työn jatkuminen ja raskaus	osa tapauksista oikeudessa-> ylin oikeusaste, mihin valitettu, antanut tuomion syrjinnässä jokaisessa tapauksessa	opetus, terveydenhuolto, palvelu
uralla eteneminen	tasa-arvovaltuutettu-> syntyy syrjäntäoletttama Käräjäoikeus-> tuomio syrjinnästä	yksityinen, julkinen
koeaika ja raskaus	tasa-arvovaltuutettu-> syntyy syrjäntäoletttama Korkein oikeus-> tuomio työsopimuslain rikkomisesta	yksityinen, julkinen
työsuhteen päättäminen	melkein kaikki tapaukset oikeudessa-> tuomio syrjinnästä tai työsuhteen perusteettomasta päättämisestä	terveydenhuolto, palvelu

Perhevapaisiin liittyviä syrjäntäepäilyjä on myös käsitelty tasa-arvovaltuutetun toimistossa sekä eri oikeusasteilla. *Työsuhde-etuuksista* tasa-arvovaltuutettu on antanut parikin eri lausuntoa, joiden mukaan tapauksissa ei syntynyt pääsääntöisesti syrjäntäoletttamaa, mutta toisessa tapauksessa on todennut, että edut olisi saatava käyttöön, kun palaa perhevapaalta töihin, kuten työnantaja ei ollut menetellyt. Tapaukset olivat yksityiseltä sektorilta. *Työtehtävien jakamiseen* liittyvät tapaukset on kaikki olleet oikeudessa ja niistä on annettu tuomio syrjinnästä ylimmällä oikeusasteella, mihin kukin tapaus on päätynyt. Tapauksia on sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta. Yksityiseltä sektorilta on käsitelty tapauksia, joissa perhevapaa on vaikuttanut henkilön *urakehitykseen*. Yhdestä tapauksesta oli pyydetty tasa-arvovaltuutetun lausunto, jossa on todettu syrjäntäoletttaman syntyvän. *Palkkaukseen* liittyviä syrjäntäepäilyjä perhevapaan jälkeen on sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Niistä kaksi on viety oikeuteen, ja niissä on annettu tuomio syrjinnästä. Yksi tapaus on sovittu erikseen.

Taulukko 3. Perhevapaat, syrjäntäepäilyn käsittely.

Perhevapaat	Missä käsitelty, tulos	Ala
työsuhde-etuudet perhevapaiden aikana	tasa-arvovaltuutettu-> ei synny pääsääntöisesti syrjäntäolettamaa, edut saatava, kun palaa töihin	yksityinen
työtehtävien jakaminen	kaikki tapaukset oikeudessa-> tuomio syrjäntästä ylimmällä oikeusasteella, mihin valitettu	yksityinen, julkinen
perhevapaan vaikutus urakehitykseen	tasa-arvovaltuutettu-> syrjäntäolettama syntyy muista ei ole nostettu kannetta	yksityinen
palkkaus	kaksi tapausta oikeuteen-> tuomio syrjäntästä ylimmällä oikeusasteella, mihin valitettu yksi tapaus sovittu	julkinen, yksityinen

Olen käsitellyt myös perhevapaan jälkeiseen työhön paluuseen liittyviä syrjäntäepäilyjä, joissa henkilön työt ovat hävinneet perhevapaan aikana. Jokainen käsittelemäni tapaus on viety hovioikeuteen ja niissä on annettu tuomio syrjäntästä. Tapaukset ovat yksityiseltä sektorilta ja opetusosalta.

Taulukko 4. Työhön paluu perhevapaalta, syrjäntäepäilyn käsittely.

Työhön paluu perhevapaalta	Missä käsitelty, tulos	Ala
työt hävinneet perhevapaan aikana	jokainen tapaus viety hovioikeuteen-> tuomio syrjäntästä	opetus, yksityinen

7. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1. Yleiset johtopäätökset

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden takia on kesto-ongelma Suomessa ja tulee varmasti myös aina olemaan, jos siihen ei puututa laajemmin. Syrjintää on yritetty saada vähentymään jo vuosikymmeniä, ja jopa korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä löytyy 1990-luvulta saakka, ja niissäkin on syrjivä toiminta työnantajan puolelta tuomittu. Siitäkin huolimatta syrjinnän määrä raskauden ja perhevapaan perusteella on pysynyt suhteellisen muuttumattomana tasa-arvovaltuutetun ja ammattijärjestöjen tietojen mukaan.

Tasa-arvolaisissa on asetettu työnantajalle vaatimus, että sen tulisi tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja tässä tutkimuksessa on tutkittu työnantajan mahdollisuuksia onnistua siinä paremmin tulevaisuudessa. Tutkimuksen tavoitteena on ollut vastata kysymykseen, millä tavoin työnantajan tulisi toimia, jotta se ei syyllistyisi syrjintään tasa-arvolain 6 §:n 5 momentin tarkoittamassa tarkoituksessa. 6 §:ssä esitetään vaatimus, että työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. 5 momentissa taas todetaan, että tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Muita tutkimuksessa selvitettyjä kysymyksiä ovat olleet:

- Millä tavoin yrityksen tulisi suunnitella toimintaansa perhevapaiden osalta?
- Miten työnantaja voisi tukea työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista paremmin?
- Mitä keinoja työnantajalla olisi tukea myös isiä käyttämään isyys- ja hoitovapaita?

Tutkimukseni osoittaa selvästi, että syrjintä raskauden ja perhevapaiden aikana on hyvin yleistä Suomessa, eikä se ole osoittanut vähentymisen merkkejä viime vuosina. Olen tutkimuksessani tuonut esiin monien eri tahojen viime vuosien aikana syntyneen huolen raskauden ja perhevapaan aikana tapahtuvaan syrjintään työelämässä. Asia on ollut esille kansainvälisestikin YK:n naisten syrjinnän poistamista käsittelevän komitean mietin-

nössä (CEDAW 2008: 59). Suomessa taas eri ammattijärjestöt ja niiden ammatilliset julkaisut, tasa-arvovaltuutetun toimisto ja muiden tahojen julkaisut ovat tuoneet esille erityisesti naisiin kohdistuvan syrjinnän raskauden ja perhevapaiden osalta. Toisinaan jokin tapaus saa uutisarvoa ja juttu viedään oikeuteen asti, ja jopa korkein oikeus on antanut ennakkopäätöksiä raskauteen ja perhevapaisiin liittyvissä tapauksissa.

Tasa-arvovaltuutettu kampanjoi säännöllisesti raskaussyrjintää vastaan ja yrittää nykyaikaisinkin keinon (sosiaalinen media) vaikuttaa syrjinnän ehkäisemiseen, kuten myös saada syrjityille tietoa, miten toimia syrjintätilanteessa. Tasa-arvovaltuutetun teettämien oikeustapausselvitysten pohjalta (kappale 2.3.3) tutkimuksessani on todettu, että eri oikeusasteisiin vietyjen tapausten määrä on hieman laskenut viime vuosina. Kuitenkaan selvitykset eivät anna vastausta siihen, johtuuko lasku vähentyneestä syrjinnästä, vai siitä, ettei tapauksia syystä tai toisesta ole viety enää niin aktiivisesti oikeuteen. Kuitenkin tasa-arvovaltuutetun toimiston ja ammattijärjestöjen antamien tietojen valossa näyttäisi siltä, ettei syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella ole ainakaan laskenut Suomessa viime vuosina, joten syy oikeustapausten määrälliseen laskuun löytynee muualta. (Ojanperä 2017; Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Raskaussyrjintä -sivusto.)

Tutkimuksessani olen käsitellyt useiden eri ammattijärjestöjen asiantuntijoiden lausuntoja tasa-arvoasioissa ja esimerkiksi Tehyn lakimies, varatuomari Nurminen on todennut Tehyn tekemässä haastattelussa, ettei yhteydenottojen määrä raskaussyrjintään liittyen ole vähentynyt vuosien saatossa ja riitautusten määrä on pysynyt samalla tasolla vuosia. Työnantajat eivät Nurmisen mukaan muuta toimintatapojaan, jos tapauksia sovitaan salaisilla sopimuksilla, jolloin syrjintä jää vain pienen piirin tietoon, eikä siitä tule julkista, mikä pakottaisi työnantajia muuttamaan linjauksiaan. (Nurminen 2015.) Yksi merkittävä keino vähentää syrjintää raskauden ja perhevapaiden osalta on *työnantajan avoin suhtautuminen* esiin tulleeseen syrjintäepäilyyn ja mahdollisen *ongelman myöntäminen* yrityksen toimintatavoissa.

Salaisten sopimusten lisäksi syrjintätapaukset saattavat jäädä unohduksiin, jos syrjitty ei jaksa tai halua nostaa kannetta. Tämäkin on täysin ymmärrettävää, onhan kyseessä yleensä nainen, joka on joko raskaana tai pienen lapsen vanhempi, mikä vaatii omat voimavaransa. Tällöin toivoisi esimerkiksi ammattijärjestöiltä syvempää ja henkilökohtaisempaa apua syrjintää kokeneelle, että nämä tapaukset saataisiin julkisuuteen, jolloin syrjintä voisi kääntyä laskuun maassamme. Jos tapauksia edelleen sovitellaan salaa ja ilman oikeustoimia, eivät nämä syrjivät työnantajat ikinä herää toimintansa vääryyteen ja rikollisuuteen, vaan jatkavat syrjintää työntekijästä ja vuodesta toiseen. Vain *julkisuudella* ja

monien eri tahojen vankkumattomalla tuella ja uusilla, tasa-arvoisilla työpaikoilla syrjintä raskauden ja perhevapaiden osalta saadaan kitkettyä pois 100-vuotiaasta maastamme.

Tätä tutkimusta tehdessä vastaan tuli myös yksi tapaus (kappale 3.5, case 16), jossa työnantaja oli ottanut opikseen, kun oli saanut tuomion syrjinnästä raskauden ja perhevapaan perusteella ja joutunut korvausvelvolliseksi. Kyseinen työnantaja oli tuomion jälkeen käynyt läpi työsuhteita tulosityksiköittäin ja löytänyt muitakin työsuhteiden laittomia ketjutuksia, mitkä oli muutettu lainmukaisiksi työsuhteiksi. ***Työnantaja voi siis myös suhtautua jopa saamaansa syrjintätuomioon positiivisesti*** ja kääntää tilanteen ja maineesta parempaan suuntaan tekemällä esimerkiksi kuten tapauksessa mainittu työnantaja oli toiminut. Tämä tapaus kävisi esimerkiksi muillekin työnantajille, jotka eivät ole vielä sisäistäneet uusia, syrjimättömiä toimintatapoja, tai eivät ole varmoja, miten kuuluisi toimia, jos epäilee syrjivänsä työntekijöitään.

Työtehtävien jakamiseen työnantajan tulisi kiinnittää todella paljon huomiota perhevapaiden aikana ja erityisesti työntekijän palatessa perhevapaalta töihin. Tässä tutkimuksessa on käsitelty useampaa tapausta kappaleessa 4.2, ja jokaisessa käsitellyssä tapauksessa työnantaja on saanut jollain oikeusasteella selkeän tuomion syrjinnästä.

Olen käsitellyt tutkimuksessani kappaleessa 5 Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän tekemää kartoitusta työhön paluun haastavuudesta. Työryhmän raportissa on todettu sama asia kuin mihin minä olen päätenyt analysoidessani aiheeseen liittyviä oikeustapauksia. Työpaikoilla on tulevaisuudessa kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ***työhön paluuseen*** perhevapaan jälkeen, ja asioiden ***ennakointi ja suunnittelu*** edistävät sujuvaa työhön paluuta. ***Työnantajan tulisi suhtautua positiivisesti lakien asettamiin vaatimuksiin ja nähdä ne työkaluina***, jotka auttavat työnantajaa syrjimättömässä työelämässä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Työnantaja voi ottaa yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman myös käytännön ***työkaluksi***, jonka avulla voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota keinoihin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. ***Perehdyttäminen*** on tärkeää jokaisessa muutostilanteessa työpaikoilla, mutta erityisesti perhevapaalta palaavan työntekijän perehdyttämiseen tulisi panostaa jo hyvissä ajoin ennen ensimmäistä työpäivää, jotta vastaanotto olisi mahdollisimman sujuva. Myös työnantajan ***läpinäkyvät ja tasapuoliset käytännöt*** työhön paluussa edistävät sujuvaa työhön paluuta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Työryhmä on selvittänyt myös perhevapaan käyttäjien profiilia. Työelämään palataan nopeammin, jos on enemmän koulutusta, työkokemusta ja työpaikka, mihin palata. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.) Työnantajan kannattaa tukea nuoria työntekijöitään ammatilliseen *kouluttautumiseen töiden ohessa*, jotta tulevilla vanhemmilla olisi koulutusta ja myös *vakituinen työpaikka*. Myöskään toistuvien, pitkien määräaikaisten työsopimusten teko ei tue tätä tavoitetta, joten niiden solmiminen olisi lopetettava työnantajan taholta. Nämä keinot tukisivat työnantajan puolelta myös *isien perhevapaiden pitoa*, jos äidillä olisi koulutus työhön ja työpaikka, mihin palata perhevapaalta.

Isyysvapaan määrää on kasvatettu viime vuosien aikana, eikä äidin enää tarvitse luopua osasta vapaitaan isän hyväksi. Tulevalla hallituksella vuonna 2019 on varmasti suuri tarve saada edellisellä hallituskaudella kaatunut perhevapaaudistus läpi seuraavassa budjettiriihessä, Hallituksen tavoitteena tulee olemaan tasa-arvon lisääminen työ- ja perhe-elämässä sekä työhön paluuta joustavoittaminen perhevapailta.

Perhevapaisiin ja raskauteen liittyvän syrjinnän voi todeta olevan todella yleistä Suomessa edelleen. Ongelmia ei juurikaan käsitellä julkisesti, mutta onneksi ne ovat kuitenkin työmarkkinajärjestöjen, ammattijärjestöjen ja maan päättäjien tietoisuudessa. Yksittäinen työnantaja ei voi tietysti maailmaa muuttaa, mutta voi esimerkiksi johdattaa myös muita työnantajia suhtautumaan raskausuutisiin positiivisemmin ja huolehtimaan myös perhevapaalla olevan ja perhevapaalta palaavan työntekijän perehdyttämisestä työhön liittyviin asioihin ja huolehtia työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Samalla työnantajan tulisi muistaa suhtautua positiivisesti myös miesten perhevapaisiin, koska se tukee työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja antaa samalla naiselle suuremman mahdollisuuden panostaa myös omaan työuraansa. Toivottavasti tuleva hallitus päättää näyttää esimerkkiä ja ottaa perhevapaaudistuksen uudelleen esille tulevalla hallituskaudella. Siitä varmasti moni työnantajakin saisi pontta toimia oikein tulevaisuudessa, ja myös työntekijällä olisi lain mukanaan tuomat joustavammat mahdollisuudet käyttää perhevapaita perheen haluamalla tavalla.

7.2. Ohjenuora työnantajalle syrjinnän välttämiseksi

Lopuksi olen tutkimuksen innoittamana koonnut eräänlaisen ohjenuoran työnantajalle. Listaan olen kerännyt tärkeimpiä asioita, joihin jokaisen nykyaikaisen ja tasa-arvoisen

työnantajan tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta välttyttäisiin työntekijöiden syrjimiseltä raskauteen ja perhevapaisiin liittyen.

- Tutustu alan voimassa oleviin lakeihin, asetuksiin ja työehtosopimukseen. Päivitä tietojasi jatkuvasti, koska lait ja asetukset muuttuvat jatkuvasti.
- Ajattele myös alapestesi parasta tehdessäsi sopimuksia tai linjauksia, jotka liittyvät alaisiisi. Puhdas työnantajan puolelle asettuminen aiheuttaa helposti luottamuspuolaa työntekijöissä.
- Mieti kaksi kertaa ennen kuin sanot mitään alaisesi raskausuutisiin. Positiivinen reagointi on aina parempi vaihtoehto, muista onnitella!
- Tutustu oman yrityksesi tasa-arvosuunnitelmaan ja pyri toimimaan sen pohjalta ja mukaan.
- Käytännön työoikeutta esimiehille -kirjassa Äimälä ym. ovat koonneet runsaasti selkeitä ohjeita työelämän lakeihin ja asetuksiin liittyen. Kirjassa on oma kappaleensa poissaoloista ja vapaista, jossa käsitellään kattavasti äitiys- ja perhevapaaasioita. Kaikkien esimiesasemassa olevien ja henkilöstöhallinnossa työskentelevien kannattaa tutustua tähän kirjaan. (Äimälä ym. 2012.)
- Kirjaa viralliset linjaukset työaikajoustoista ja sovitut käytännöt työnteon poissulkemiseksi vapaa-ajalta yrityksen strategisen hyvinvoinnin kokonaissuunnitelmaan ja noudata niitä jokaisen alaisen kohdalla (Aura & Ahonen 2016: 82-83).
- Kouluta esimiehet työhyvinvointiin (Aura & Ahonen 2016: 83-87).
- Hyvä työnantaja noudattaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Perhevapaa-aika on lyhyt ja raskausaika vielä lyhyempi ja hyvä työnantaja pitää hyvästä työntekijästä kiinni. (tasa-arvo.fi.)
- Työhaastattelussa keskity työnhakijan pätevyyteen, äläkä tiedustele työnhakijan perhetilannetta tai -suunnitelmia edes sivulauseessa (tasa-arvo.fi).
- Pidä perhevapaaalla oleva työntekijä tietoisena organisaation muutoksista ja huomioi, että hänet otetaan huomioon erilaisissa neuvottelutilanteissa kuten palkka-keskusteluissa ja organisaatiomuutoksissa.
- Suunnittele perhevapaaalta palaavan työntekijän perehdytys hyvissä ajoin ja varaa aikaa tarpeeksi perehtymiseen.
- kannusta aidosti myös isiä pitämään vanhempainvapaata. Tämä parhaimmillaan tukee työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, kun isäkin saa olla kotona lapsen kanssa ja sitoutuu enemmän ja tasa-arvoisemmin kodin ja perheen hoitoon.

- älä ilmoita edes epävirallisesti vastustavasi työntekijän hoitovapaalle jäämistä. Työntekijällä on tähän lain mukanaan tuoma oikeus, joten työnantajan ja työntekijän välejä on aivan turha tulehduttaa sen vuoksi, ettei työnantaja vain tahtois antaa tätä vapaata työntekijälle.
- Nykyaikaisessa työpaikassa raskaussyrjinnällä on nollatoleranssi (tasa-arvo.fi).

7.3. Menetelmän pohdintaa

Olen hakenut vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin tutkimalla oikeustapauksia ja pyytämällä naisvaltaisein alojen liittojen asiantuntijoita kommentoimaan asiaa sekä haastatteleamalla asianosaisia ja tutustumalla muihin asiasta tehtyihin tutkimuksiin ja kirjoituksiin. Mielestäni menetelmä kattaa hyvin tutkimusongelmani ja auttaa selvittämään miten työnantajien pitäisi toimia, jotta tasa-arvoinen työelämä paranisi raskauden ja perhevapaiden kannalta Suomessa. Lähestymistapaani voi ehkä moittia jossakin määrin puolueelliseksi, koska siinä on lähestytty lähinnä työmarkkinoiden työntekijäpuolta. Toisaalta, työnantajapuolenkin näkemys on tullut esiin oikeustapausten käsittelyjen yhteydessä ja välittynyt käsittelemiini oikeustapauksiin. Jos asiassa haluttaisiin saada esiin tilastollista edustavuutta menetelmän pitäisi olla kvantitatiivinen. Silloin toisaalta häviäisivät ne pienet vivahteet ja yksityiskohdat, jotka ovat laadulliselle tutkimukselle ominaisia.

LÄHDELUETTELO

Lait ja hallituksen esitykset:

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Perustuslaki 11.6.1999/731

Rikoslaki 19.12.1889/39

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Yliopistolaki 24.7.2009/558).

Painetut teokset:

Ahtela, Karoliina, Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo (2006). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum Media Oy. 411 s. ISBN 952-14-0998-3.

Aura, Ossi & Guy Ahonen (2016). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum Pro.

Hankonen, Riitta (2013a). Ainaista ketjutusta. Tehy, Määräaikaisuudet 08-2013, 46-49.

Hankonen, Riitta (2013b). Syrjintä seis. Tehy, Homma hoidossa 09-2013, 67.

Hankonen, Riitta (2011). Tasa-arvon puolesta. Tehy, Voittaja 07-2011, 46-47.

Hankonen, Riitta (2009). Raskaus vei oikeuteen. Tehy, Voittaja 12/2009, 42-43.

Hankonen, Riitta (2007). Raskaus vei työpaikan. Tehy, 18-2007, 40-41.

Hankonen, Riitta (2006). Raskaana olevaa ei saa syrjiä. Tehy, 2-2006, 13.

Jokinen, Jasmiina (2016). Oikeustapausselvitys: Tasa-arvolain ja rikoslain syrjintäsäännösten soveltaminen oikeuskäytännössä 1.1.2012–30.6.2015. Helsinki: Tasa-arvovaltuutettu. Saatavana tasa-arvovaltuutetulta.

Kinnunen, Krista (2011). Miesten kanssa duunissa. Naisten kertomuksia työelämän syrjinnästä. Helsinki: Helsinki-kirjat Oy. 159 s. ISBN 978-952-5874-84-6.

Ristaniemi, Kirsi (2018). Perhevapaajärjestelmä on laitettava remonttiin. Tradenomi 2/2018.

Ritala, Tiina (2008). Pam. XXX valittaa käräjätuomiosta. PAM. 17/2008.

Sähköiset lähteet:

Aaltonen, Milla (2012). Tasa-arvolain ja rikoslain työsyrijintäsäännöksen soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2008-2011. Ihmisoikeusliiton selvitys 2/2012. Saatavana internetistä <http://ihmisoikeusliitto.fi/julkaisu-tasa-arvolain-ja-rikoslain-tyosyrjintasaannoksen-soveltaminen-oikeuskaytonnoissa-iol-2012/>

Ammattiliitto Pro:n internet-sivut. [online, siteerattu 4.12.2017]. Saatavana internetistä <https://www.proliitto.fi/>

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women CEDAW (2008). Country report, Finland. Fifth periodic report [online, siteerattu 1.10.2015]. Saatavana internetistä: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/257/97/PDF/N0425797.pdf?OpenElement>

Elinkeinoelämän keskusliitto (2015). Muistilista työnantajille uudesta yhdenvertaisuuslaista. Ajankohtaista. Hyötytietoa yrittäjille. [online, siteerattu 12.4.2016]. Saatavana internetistä <http://ek.fi/ajankohtaista/hyoty tietoa-yrityksille/2015/01/28/muistilista-tyonantajille-uudesta-yhdenvertaisuuslaista/>

Hankonen, Riitta (2012). Kahdesti syrjitty. Tehy-lehti 14-2012. [online, siteerattu 17.9.2015]. Saatavana internetistä <http://www.tehy.fi/tehy-lehti/2012/14-2012/kahdesti-syrjitty>

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n internet-sivut. [online, siteerattu 17.10.2015]. Saatavana internetistä <https://www.jhl.fi/>

Kiianmaa, Nelli (2012). Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2012:23. Helsinki. [online, siteerattu 2.11.2017]. Saatavana internetistä: <http://urn.fi/UrN:isbN:978-952-00-3370-5>

Klaile, Anna (2013). Pro gradu -tutkielma Why are so few Women promoted into top management positions? Helsinki: Hanken School of Economics. Saatavana internetistä:

<https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2014/10/annaklaile-why-are-so-few-women.pdf>

Koskinen, Seppo, Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2011). Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Talentum Media Oy. ISBN 978-952-63-2848-5. Saatavana sähköisesti Talentum Verkkokirjahylly. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/etusivu#Verkkokirjahylly%20Ty%C3%B6oikeus>

Lehto, Anna-Maija & Hanna Sutela (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1997-2008. Tilastokeskus [online, siteerattu 10.12.2015]. Saatavana internetistä http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. ISBN 978-952-467-930-5.

Leppänen, Katja (2015). Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media Oy. ISBN 978-952-14-2439-7. Saatavana sähköisesti Talentum Verkkokirjahylly. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/etusivu#Verkkokirjahylly%20Ty%C3%B6oikeus>

MTV3-internet-sivut (2017). Oletko törmännyt somessa me too -päivityksiin. [online, siteerattu 1.2.2018]. Saatavana internetissä: <https://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/oletko-tormannyt-somessa-me-too-paivityksiin-ilmio-kertoo-seksuaalisen-ahdistelun-yleisyydesta-myos-suomessa/6620360#gs.Q=LK1dU>

Nieminen, Kimmo toim. (2015). Työpaikan lait ja työsuhteopas 2016. Helsinki: Talentum Media Oy. ISBN 978-952-14-2718-3. Saatavana sähköisesti Talentum Verkkokirjahylly. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/etusivu#Verkkokirjahylly%20Ty%C3%B6oikeus>

Nortio, Jukka (2015). Oikeus voitti – liiton avulla [online]. Ammatissa Pro –lehti. Järjestö/Pro [online, siteerattu 2.12.2015]. Saatavana Internetistä <http://www.proliitto.fi/uutiset/jarjestopro/oikeus-voitti-liiton-avulla>

Närvi, Johanna (2014). Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimuksia 122 [online, siteerattu 30.9.2015]. Tampere: Juvenes Print, Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavana internetistä <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94899/978-951-44-9373-7.pieni.pdf?sequence=1>. ISBN 978-952-302-104-4.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n internet-sivut. [siteerattu 4.12.2017]. Saatavana internetistä <http://www.oaj.fi/>

Palvelualojen ammattiliitto PAM:in internet-sivut. [siteerattu 4.12.2017]. Saatavana internetistä <https://www.pam.fi/>

Saarinen, Mauri (2015). Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy. ISBN 978-952-14-2257-7. Saatavana sähköisesti Talentum Verkkokirjahylly. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/etusivu#Verkkokirjahylly%20Ty%C3%B6oikeus>

Smith, Nina, Valdemar Smith & Mette Verner (2011). 'Why are so few Females promoted into CEO and Vice-president positions? Danish empirical evidence 1997-2007. Industrial and Labor Relation Review. IZA DP No. 5961. Saatavana internetistä: <http://ftp.iza.org/dp5961.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestö Tehy:n internet-sivut. [siteerattu 4.12.2017]. Saatavana internetistä <https://www.tehy.fi/fi>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2013). Suomi on EU:n kolmanneksi tasa-arvoisin maa. Tiedote 110/2013 [online]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana internetistä: <URL:<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1858377>>

Suomen kuntaliitto (2015). Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus. Yleiskirje 7/2015. [online, siteerattu 12.4.2016]. Saatavana internetistä <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2015/Sivut/Y-7-2015.aspx>

Sutela, Hanna (2013). Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984-2008. Tilastokeskus. Tutkimuksia 259 [online, siteerattu 26.9.2015]. Saatavana internetistä <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67983/978-951-44-9064-4.pdf?sequence=1>

Tarvas, Tuomo (2013). Siivoa pöytäsi, odottaja! [online]. Ammatissa Pro –lehti. Pro Uutiset, Työmarkkinat [online, 10.12.2015]. Saatavana internetistä <http://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/siivoa-poytasi-odottaja>

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 2016 [online]. Ajankohtaiset. Lausunnot. Syrjintäepäily miestyöntekijän palattua perhevapaalta (TAS 352/2016, annettu 04.04.2017). Saatavana internetistä <https://www.tasa-arvo.fi/-/tyontekijan-paluu-perhevapaalta-tas-352-2016-annettu-04-04-2017>.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston Oikeutta odottaville -sivusto (2015). [online, siteerattu 15.10.2015]. Ei enää saatavana internetistä.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston Raskaussyrjintä -sivusto (2017). [online, siteerattu 15.11.2017]. Saatavana internetistä <https://www.raskaussyrjinta.fi/>

Tasa-arvovaltuutetun toimiston Tasa-arvo -sivusto (2017). [online] [siteerattu 15.10.2015, 15.11.2017]. Saatavana internetistä <https://www.tasa-arvo.fi/>

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015. Tasa-arvo julkaisuja 2016: 1. [online, siteerattu 19.1.2017]. ISSN 1797-9862. Saatavana internetistä <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/julkaisut>.

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014. Tasa-arvojulkaisuja 2015: 1. [online, siteerattu 7.1.2016]. ISSN 1797-9862. Saatavana internetistä <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/julkaisut>.

Tilastokeskus (2010). Työssäkäyntitilasto. [online]. Saatavana internetistä: http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tie_001_fi.html

Tuomainen, Nina (24.11.2015). Perhevapaalaisen syrjiminen irtisanomistilanteessa koitui työnantajalle kalliiksi. Pro Uutiset, Työmarkkinat [online, siteerattu 10.12.2015]. Saatavana Internetistä <http://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/perhevapaalaisen-syrjimin-en-irtisanomistilanteessa-koitui-tyonantajalle>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014). Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 21/2014. Saatavana internetistä http://www.tem.fi/files/39759/TEMjul_21_2014_web_14052014.pdf

Ulkoasiainministeriö (2013). YK:n ihmisoikeuskomitea antoi loppupäätelmänsä Suomelle. Lehdistötiedote 1580/2013[online]. Helsinki: Ulkoasiainministeriö. Saatavana internetistä: <http://www.formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=280892&contentlan=1&culture=fi-FI>

Valtioneuvosto (2017a). Valtion talousarvio 2018. [online, siteerattu 29.8.2018]. Saatavana internetistä: <https://valtioneuvosto.fi/budjetti-2018>

Valtioneuvosto (2017b). Työllisyyden, välittämisen, osaamisen ja turvallisuuden budjetti. [online, siteerattu 29.8.2018]. Saatavana internetistä: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/tyollisyyden-valittamisen-osaamisen-ja-turvallisuuden-budjetti

Västilä, Tarja (2017). Ekonomilehti. Naisen tie johtajaksi on yhä kiemurainen [online, siteerattu 1.4.2019.] Saatavana internetistä: <https://www.ekonomilehti.fi/naisen-tie-johtajaksi-yha-kiemurainen/>

Wikipedia (2018). Syrjintä [online, siteerattu 1.2.2018]. Saatavana internetistä: <https://fi.wikipedia.org/wiki/Syrjint%C3%A4>

Yle Uutiset (2018a). Mistä kaatuneessa perhevapaauudistuksessa on kyse? Näillä viidellä pointilla pääset kartalle. [online, siteerattu 29.8.2018]. Saatavana internetistä: <https://yle.fi/uutiset/3-10068819>

Yle Uutiset (2018b). Perhevapaauudistusta ei toteuteta tällä vaalikaudella. [online, siteerattu 29.8.2018]. Saatavana internetistä: <https://yle.fi/uutiset/3-10071629>

Yle Uutiset (2018c). Analyysi: Perhevapaaudistus kituu jo ennen syntymistään – 5 syytä, miksi neuvotteluissa vedettiin käsijarru pohjaan. [online, siteerattu 30.8.2018]. Saatavana internetistä: <https://yle.fi/uutiset/3-10071562>

Yle Uutiset (2017). Perhevapaaudistuksen valmistelu alkaa: Mahdollisuus hoitaa lasta 3-vuotiaaksi asti kotona säilyy. [online, siteerattu 29.8.2018]. Saatavana internetistä: <https://yle.fi/uutiset/3-9808873>

Äimälä, Markus, Johan Åström & Mikko Nyssölä (2012). Käytännön työoikeutta esimi-
miehille. Helsinki: Talentum Media Oy. ISBN 978-952-63-2774-7. Saatavana sähköisesti
Talentum Verkkokirjahylly. [http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/etu-
sivu#Verkkokirjahylly%20Ty%C3%B6oikeus](http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/etusivu#Verkkokirjahylly%20Ty%C3%B6oikeus)

Haastattelut:

Haastattelu Ahonen Päivi/RB 17.10.2015, sähköpostitse.

Haastattelu Lappi, Sirpa/RB 8.2.2018, sähköpostitse.

Haastattelu Mustonen, Erkki/RB 10.12.2015, sähköpostitse.

Haastattelu Mäkelälampi, Riina/RB 4.12.2017, sähköpostitse.

Haastattelu Nainen Q/RB 12.3.2016.

Haastattelu Nainen X/RB 15.5.2016.

Haastattelu Nainen Y/RB 30.10.2015.

Haastattelu Nainen Z/RB 11.1.2018.

Haastattelu Nurminen, Niina/RB 10.12.2015, sähköpostitse.

Haastattelu Ojanperä, Päivi/RB 26.11.2015, sähköpostitse.

Haastattelu Ojanperä, Päivi/RB 20.1.2017, sähköpostitse.

Haastattelu Palhus, Katja/RB 22.10.2015, sähköpostitse.

Haastattelu Stenholm, Patrik/RB 7.12.2015, puhelimitse.

OIKEUSTAPAUSLUETTELO

Korkein oikeus

KKO 16.5.2017	KKO 2017:25	s. 59-60
KKO 3.2.2017	KKO 2017:4	s. 54-56
KKO 15.5.1991	KKO 1991:7	s. 43-44

Korkein hallinto-oikeus

KHO 23.12.1999	KHO 1999: 70	s. 37
----------------	--------------	-------

Hovioikeus

Vaasan HO 3.11.2016	S 16/182	s. 39
Rovaniemen HO 21.4.2016	S 15/859.	s. 63-65
Turun HO 21.11.2014	S 13/1895	s. 54-56
Rovaniemen HO 23.10.2014	ratkaisunumero 483	s. 65-66
Helsingin HO 26.9.2014	S 11/1025	s. 59-60
Turun HO 7.11.2013	S 13/911	s. 40
Turun HO 16.10.2013	S 13/611	s. 47-48
Kouvolan HO 12.7.2013	S 12/711	s. 53
Helsingin HO 21.2.2012	S 11/1025	s. 59-60
Helsingin HO 22.10.2009	ratkaisunumero 2765	s. 63
Helsingin HO 5.6.2009	R 07/3434	s. 47

Hallinto-oikeus

Helsingin HAO 1.2.2013	T 13/0077/02	s. 60
------------------------	--------------	-------

Käräjäoikeus

Pohjanmaan KO 27.11.2015	L13/4956	s. 39
Varsinais-Suomen KO 3.4.2013	L12/18854	s. 40

Varsinais-Suomen KO 26.9.2013	L12/21179	s. 54-56
Varsinais-Suomen KO 29.11.2012	L12/2763	s. 47-48
Hyvinkään KO 21.6.2012	11/9774	s. 53
Kymenlaakson KO 11.5.2012	L11/12208	s. 46-47
Helsingin KO 28.2.2011	L39/39945	s. 59-60
Vantaan KO 29.10.2007	asianro R 07/868	s. 47
Pohjois-Karjalan KO 25.8.2006	05/4345	s. 54