



Raskaana olevan työntekijän oikeudellinen asema työsuhteen päättämistilanteessa

Palina Eräpuro & Emilia Rajala

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Raskaana olevan työntekijän oikeudellinen
asema työsuhteen päättämistilanteessa

Palina Eräpuro & Emilia Rajala
Oikeustradenomi
Opinnäytetyö
Joulukuu 2023

Palina Eräpuro, Emilia Rajala

Raskaana olevan työntekijän oikeudellinen asema työsuhteen päättämistilanteessa

Vuosi

2023

Sivumäärä 60

Tässä opinnäytetyössä tutkimme mikä on työntekijän oikeudellinen asema, kun työsuhde päätetään perusteettomasti raskauden vuoksi. Tarkastelemme työelämässä tapahtuvaa raskaussyrjintää ja sen seuraamuksia, sekä käsittelemme myös kokonaisvaltaisesti naisten asemaa nykypäivän työelämässä. Tämä opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälainen oikeudellinen turva raskaana olevalla naisella on raskaussyrjinnän uhriksi jouduttuaan, sekä minkälaisia seuraamuksia raskaussyrjinnästä koituu työnantajalle.

Tutkimusmenetelmäksi tälle opinnäytetyölle valikoitui oikeusdogmaattinen kirjoituspöytätyö. Opinnäytetyön lähteinä on käytetty hallituksen esityksiä, lakeja ja oikeuskirjallisuutta, sekä muita aiheisiin liittyviä artikkeleita ja selvityksiä.

Tutkimuksessa selvisi raskaussyrjinnän olevan edelleen yleinen tasa-arvoa koskeva ongelma työyhteisöissä. Varsinkin nykypäivän epävakaassa taloustilanteessa raskaana olevat työntekijät ovat suuremmissa vaaroissa joutua raskaussyrjinnän kohteiksi. Suomalaisesta lainsäädännöstä löytyy kuitenkin useita säädöksiä, joiden tarkoitus on suojella raskaana olevaa työntekijää perusteettomalta irtisanomiselta ja muulta työelämässä tapahtuvalta syrjinnältä. Tämän lisäksi tasa-arvovaltuutetun kanslia tekee jatkuvasti työtä edistääkseen sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vuosien aikana tasa-arvovaltuutettu on onnistunut lisäämään sekä työntekijöiden että työnantajien tietoisuutta raskaussyrjinnästä.

Asiasanat: raskaus, syrjintä, irtisanominen, tasa-arvo

Palina Eräpuro, Emilia Rajala

Legal status of a pregnant employee in the event of termination of employment

Year

2023

Pages

60

In this thesis, we examine what the legal status of an employee is when the employment is terminated unjustifiably due to pregnancy. We study pregnancy discrimination taking place in the working life and its repercussions as well as the overall status of women in the working life. The objective of this thesis was to clarify what kind of legal protection a pregnant woman has when being subjected to pregnancy discrimination, as well as the consequences that pregnancy discrimination imposes on the employer.

The research method chosen for this thesis is legal dogmatic desk research. The sources used in this thesis consists of government proposals, laws and legal literature as well as other relevant articles and studies.

The study showed that pregnancy discrimination is still a common equality issue occurring in the work communities. Especially during today's economic instability, pregnant employees are in a greater risk of being a target to pregnancy discrimination. However the Finnish legislation has multiple statues which are meant to protect pregnant employees from unjustified termination of an employment as well as other discrimination taking place in the working life. In addition, The Office of the Ombudsman for Equality is constantly working on promoting the equality between the sexes. Over the years, the Ombudsman for Equality has successfully managed to increase awareness on pregnancy discrimination amongst both employees and employers.

Keywords: pregnancy, discrimination, layoff, equality

1.	Johdanto	6
1.1.	Tutkimuskysymys ja sen rajaus	6
1.2.	Menetelmät ja lähteet	7
2.	Lainsäädäntö	7
2.1.	Työlainsäädäntö	9
2.2.	Työsopimuslaki	10
2.3.	Työehtosopimukset	11
2.4.	Tasa-arvolaki	14
2.5.	Yhdenvertaisuuslaki	17
2.6.	Rikoslaki	20
3.	Naisten asema työelämässä	20
3.1.	Nykypäivän työelämä	21
3.2.	Ammattialojen välinen segregatio työelämässä	21
3.3.	Sukupuolten väliset palkkaerot	24
3.4.	Naisten urakehityksen haasteet	25
4.	Työsuhte ja raskaus	26
4.1.	Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle	28
4.2.	Työnhaku raskaana	29
4.3.	Raskaana olevan työntekijän turvallisuus	31
4.4.	Raskaus ja koeaika	33
5.	Työsuhteen päättäminen	35
5.1.	Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanominen	36
5.2.	Määräaikaisen sopimuksen irtisanominen	38
5.3.	Työsopimuksen purkaminen	39
5.4.	Työtodistus	40
5.5.	Tehostettu irtisanomissuoja	41
5.5.1.	Perhevapaiden aikainen irtisanomissuoja	42
5.5.2.	Raskauden aikainen irtisanomissuoja	43
6.	Syrjinnän ilmeneminen työelämässä	43
6.1.	Vastatoimien kieltä ja sen määritelmät	46
6.2.	Positiivinen erityiskohtelu yhdenvertaisuuden tukena	47
6.3.	Sukupuolisyryntä ja sen ilmeneminen työelämässä	47
6.4.	Raskaussyryntä ja sen ilmeneminen työelämässä	48
6.5.	Raskaussyryntän seuraamukset työnantajalle	51
6.6.	Miten irtisanoa raskaana oleva työntekijä	53
7.	Yhteenveto ja pohdinta	54
	Lähteet	56
	Kuviot	60

1. Johdanto

Naisten asema työelämässä on pitkään ollut merkittävä ja ajankohtainen aihe, joka vaikuttaa yksilöiden lisäksi myös koko yhteiskuntaan. Erityisesti raskaana olevien työntekijöiden oikeudellinen asema irtisanomistilanteissa herättää kysymyksiä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta työelämässä. Työsopimuksen irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslaissa. Työntekijän työsuhdetta ei saa irtisanoa tai päättää pelkästään työntekijän raskauden vuoksi.¹ Raskaana olevien työntekijöiden suojaamiseksi on luotu tehostettu irtisanomissuoja, joka perustuu tasa-arvolain tarkoitukseen estää sukupuoleen perustuva syrjintä.²

Tehostettu irtisanomissuoja raskaana olevien henkilöiden irtisanomistilanteissa ei tarkoita sitä, että raskaana olevaa työntekijää ei saisi irtisanoa ollenkaan. Käytännössä tehostettu irtisanomissuoja tarkoittaa sitä, että työnantajan on irtisanomis- tai muissa työsuhteen päättämistilanteissa pystyttävä näyttämään, että työntekijän irtisanomiselle oli jokin raskauteen liittymätön lainmukainen peruste.³ Tällainen raskauteen liittymätön irtisanomisperuste voi olla esimerkiksi tuotannollinen tai taloudellinen. Siitäkin huolimatta, että raskaussyrjintä on laissa kiellettyä, ilmenee yhteiskunnassamme aika ajoin tapauksia, joissa naisen raskaus on vaikuttanut negatiivisesti hänen työsuhteeseensa ja koko uraan.

1.1. Tutkimuskysymys ja sen rajaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja selvittää mikä on työntekijän oikeudellinen asema, kun työsuhde päätetään perusteettomasti raskauden vuoksi. Tässä yhteydessä on myös tärkeää tarkastella kokonaisvaltaisesti naisten asemaa työelämässä. Tarkastelemme myös työsyrjintätapauksia, joissa syrjintä johtuu työntekijän terveydentilasta ja sukupuolesta, toisin sanoen raskaudesta. Tarkoituksemme on tässä opinnäytetyössä selvittää, miten erilaiset säädökset suomalaisessa lainsäädännössä suojelevat perusteettomasti irtisanottua raskaana olevaa työntekijää, sekä hänen ansiotaan ja asemaa työyhteisössä.

Nykyinen taloustilanne vaikuttaa myös vahvasti yritysten toimintaa, jolloin raskaana olevien henkilöiden irtisanominen voi olla ajankohtaista useammassa organisaatioissa. Tästä syystä aihetta on tärkeää käsitellä myös työnantajien näkökulmasta ja tarkastelemme sitä, miten ja millä perustein raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa. Aihetta on erityisen tärkeää

¹ Äimälä & Kärkkäinen 2017, 579.

² Koskinen 2018, 1204-1205.

³ Äimälä & Kärkkäinen 2017, 579.

tutkia nyt, kun uuden hallitusohjelman neuvottelutulos on julkaistu 16.6.2023. Uusi hallitus aikoo uudistaa työsopimuslain 7 luvun 1 §:ä siten, että työsopimuksen voi jatkossa irtisanoa työnantajan puolesta asiallisesta syystä. Tällä hetkellä työnantaja saa lain mukaan irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Otamme myös selvää, mitä seuraamuksia perusteettomasta työsuhteen päättämisestä voi seurata työnantajalle. Keskitymme nimenomaan raskaana olevan työntekijän asemaan ja irtisanomissuojaan, joten esimerkiksi perhe- ja vanhempainvapaan aikana tapahtuvat työsuhteen päättämistilanteet jäävät tarkasteluidemme ulkopuolelle. Tämä tutkimus ei myöskään käsittele sukupuolen moninaisuuden tai siihen liittyvien kysymysten tai tilanteiden tarkastelua. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toimia ohjenuorana kaikille työntekijöille, riippumatta siitä kuuluvatko he ammattiliittoon vai ei. Tästä syystä emme tässä työssä käsittele ammattiliittojen toimintaa.

1.2. Menetelmät ja lähteet

Tämä opinnäytetyö toteutetaan oikeusdogmaattisena kirjoituspöytätyönä. Oikeusdogmatiikka eli lainoppi tutkii olemassa olevaa oikeutta sekä normeja. Lainopin tehtävänä on ottaa selvää erilaisten toiminnassa olevien oikeusnormien sisällöstä ja tulkita niitä oikeusnormilauseiden antamalla informaatiolla. Tästä syystä suurin osa lainopin metodeista onkin juuri erilaisia tulkinnan menetelmiä. Lainopillinen tutkimusmenetelmä tarjoaa tutkijalle kaikki tarpeelliset työkalut, kun halutaan siirtyä eri oikeuslähteistä itse tulkintakannanottoon.⁴ Tutkielmassamme tutkimme ja tulkitsemme lainoppia voimassa olevan lainsäädännön lisäksi erilaisen oikeuskirjallisuuden, lain esitöiden ja tuomioistuinten ennakkoratkaisuiden avulla.

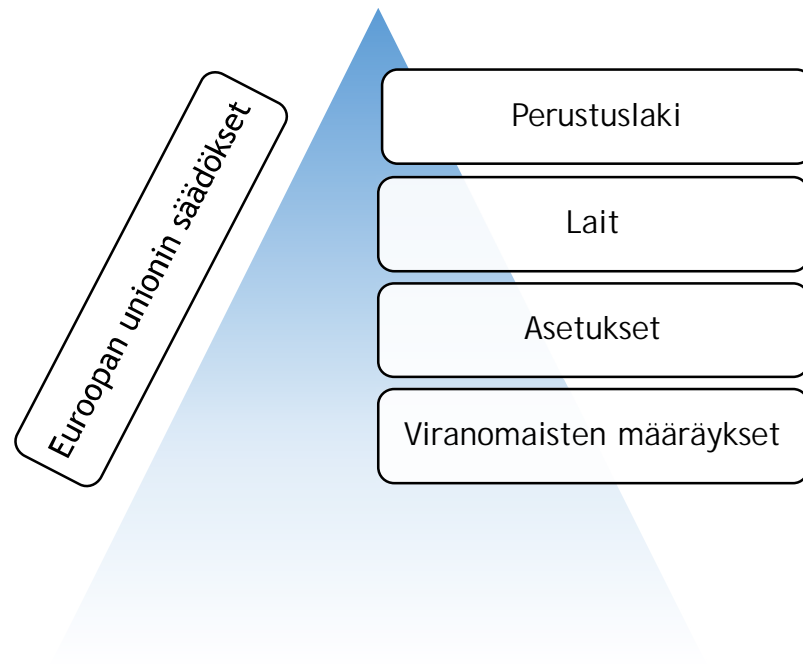
2. Lainsäädäntö

Aluksi käymme läpi yleisesti lainsäädäntöä ja sen termistöä, sekä yleisiä lakitekniisiä- ja hierarkkisia periaatteita sekä lähteitä, jonka jälkeen käsittelemme tarkemmin työlainsäädäntöä. Kappaleessa tarkastelemme työlainsäädäntöä erityisesti yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, naisten aseman, ja raskaana olevan työntekijän näkökulmasta, jonka vuoksi monet työlainsäädännön osa-alueet jäävät myös tämän työn ulkopuolelle.

Lainsäädäntö käsitteenä käsittää kaiken voimassa olevan oikeuden. Se on oikeussäätöjen kokonaisuus, joka sisältää lakeja ja muita säädöksiä, sekä asetuksia. Oikeusnormilla

⁴ Hirvonen 2011, 21-22.

tarkoitetaan sääntöä tai periaatetta oikeusjärjestyksessä, joka vaikuttaa ihmisten ja oikeushenkilöiden toimintaa kieltämällä, määräämällä tai sallimalla jotain tekoja. Oikeusnormi voi olla esimerkiksi lain pykälä tai tuomioistuimen päätös. Oikeusjärjestyksessä puhuttaessa tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka voimassa olevat oikeusnormit muodostavat.⁵



Kuvio 1: [Säädöshierarkia](#)

Sellaista kokonaisuutta, joka muodostaa oikeusohjeen kutsutaan säädökseksi. Lait, viranomaisten määräykset, valtioneuvoston ja tasavallan presidentin asetukset ovat suomalaisia säädöksiä. Kotimaisten säädösten lisäksi Suomessa on voimassa Euroopan unionin lainsäädäntö.⁶ Osa Euroopan unionin lainsäädännöstä on sellaisenaan sovellettavaa kaikissa jäsenvaltioissa. Tämä tarkoittaa sitä, että unionin jäsenvaltioiden ei tarvitse implementoida sitä osaksi lainsäädäntöä.⁷ Kaikki säädökset eivät ole saman tasoisia, vaan säädösten välillä vallitsee säädöshierarkia. Säädöshierarkian mukaan ylempien asteinen säädös menee erimielisyystilanteissa alemman edelle. Korkeimmalla säännöshierarkiassa on perustuslaki, jonka jälkeen tulee

⁵ Eduskunta 2023.

⁶ Eduskunta 2023.

⁷ Ojanen 2016, 61.

tavalliset lait säännöksineen, tämän jälkeen tulee valtioneuvoston ja tasavallan presidentin asetukset, joita seuraavat viranomaisten määräykset.⁸

Prejudikaatti, eli ennakkopäätös tai ratkaisu on ylimmän oikeusasteen antama tuomioistuin-ratkaisu, jonka tarkoituksena on tulevaisuudessa toimia ratkaisuoheena vastaavanlaisille tapauksille. Ennakkopäätökset eivät virallisesti sido mitään tuomioistuimia, mutta ne toimivat niin kutsutusti heikosti velvoittavana oikeuslähteenä. Muita heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat esimerkiksi lainvalmisteluaineistot. Lainkäyttöelinten tulee kuitenkin tuntea tuomioistuinten ennakkoratkaisut, ja käytännössä ne myös noudattavat näitä ratkaisuoheita. Jos ennakkopäätöksen ratkaisuoheita ei noudateta, voi se mahdollisesti jopa johtaa ratkaisun kumoamiseen, jos siihen haetaan muutosta.⁹ Ennakkopäätösten noudattaminen pohjautuu oikeusvarmuuden ja yhdenvertaisuuden vaatimukselle. Kun vastaavanlaisesta asiasta on jo ylemmän oikeusasteen ratkaisu, varsinkin sen perustuessa vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön ei siitä voida poiketa ilman hyväksyttävää syytä. Vaati vahvat perustelut olla noudattamatta ylemmän oikeusasteen käytäntöä, koska muuten valitusasteessa käy kuten edellä on mainittu, eli ratkaisu kumotaan.¹⁰

2.1. Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö koostuu useista eri laeista, joiden tarkoituksena on edistää ja turvata työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta, sekä työehtoja. Työntekijän voidaan katsoa olevan aina työnantajaa heikompi osapuoli työsuhteessa, joten tämän takia työlainsäädäntö keskittyy erityisesti työntekijän oikeuksien turvaamiseen. Työlainsäädännössä määritellään myös työnantajien ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet. Työlainsäädännön säännöksistä suurin osa on pakottavaa oikeutta, eli niistä ei voida sopia toisin esimerkiksi työehtosopimuksella tai työ-sopimuksella. Työlainsäädäntö sisältää kuitenkin myös dispositiivista ja semidispositiivista sääntelyä. Dispositiivisista lainsäännöksistä voidaan sopimalla poiketa työ-sopimuksella tai työehtosopimuksella. Semidispositiivisista lainsäännöksistä voidaan poiketa vain työehtosopimuksella.¹¹

⁸ Kairinen 2018, 47.

⁹ Virolainen & Vuorenpää 2021, 94.

¹⁰ Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2017, 10.

¹¹ Kairinen 2018, 46-47.

2.2. Työsopimuslaki

Työsopimuslaki (2001/55) on yksi keskeisimmistä laeista työelämässä, koska suurimassa osassa työsuhhteissa sitä sovelletaan työtehtävistä riippumatta. Työsopimuslaissa säädetään varsinaisen työsopimuksen lisäksi myös muista työsuhhteisiin liittyvistä asioista, kuten työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista, työntekijän perhevapaisiin liittyvistä oikeuksista ja työsopimusten päättämisestä ja sen perusteista. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta, eli työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia toisin vain sellaisista kohdista, joissa on laissa erillinen maininta sopimisoikeudesta. Kun työsopimuslaissa määritellyt työsopimuksen tunnusmerkit, täyttyvät eli toisin sanoen, kun kyseessä on työsuhde, sovelletaan myös muuta työlainsäädäntöä.¹²

Työsopimuslain soveltamisalasta säädetään työsopimuslain 1 §:ssä. Työsopimuslakia sovelletaan kaikkiin niihin sopimuksiin, joissa työntekijät tai työkunnat sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän valvonnan ja johdon alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslakia tulee soveltaa myös, vaikka vastikkeesta ei olisi erikseen sovittu, jos käy ilmi, että kyseistä työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Kaikkien näiden tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta työsopimuslakia sovelletaan. Työsopimuslakia ei sovelleta sen 2 §:n mukaan julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen, tavanomaiseen harrastustoimintaan, eikä sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta erikseen säädetään lailla.

Työnantajan velvollisuuksista säädetään tarkemmin työsopimuslain 2 luvussa. Luvun ensimmäinen pykälä on yleisvelvoite, jonka voidaan Äimälän 2017 mukaan, tulkita olevan luonteeltaan enemmän tavoitteellinen, kuin pakottava ja ilmaisevan ennemminkin hyvän työnantajan toimintaperiaatteita. Pykälän velvoitteet työnantajalle ovat luonteeltaan juuri yleisluonteisia, eikä niiden rikkomiseen ole määritelty itsenäistä seuraamusta, eikä niitä voi täyteen panna kanneteitse. Kuitenkin näillä velvoitella ja niiden noudattamisella tai noudattamatta jättämisellä voi olla painoarvoa esimerkiksi arvioidessa työsuhteen osapuolten toimintaa tai irtisanomisperiaatteiden riittävyttä tarkasteltaessa.¹³

Työsopimuslain 2 luvun 2 § säätelee työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja se sisältää myös syrjintäkiellon. Työsopimuslaki ei kuitenkaan sisällä enää erillistä luetteloa syrjintäperusteista vaan lain 2 luvun 2 §:ssä viitataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakiin, joista tasa-arvolaki määrittelee syrjinnän kiellon sukupuolen tai siihen suoraan liittyvien tai rinnastettavien syiden perusteella ja yhdenvertaisuuslaissa käsitellään muut syrjintäperusteet. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ovat yleisiä syrjintälakeja, joita sovelletaan myös muualla kuin

¹² Äimälä 2017, 122.

¹³ Äimälä 2017, 124.

työelämässä. Työsopimuslain tasapuolisen kohtelun periaate ei itsessään ole syrjinnän kieltö, vaan kyse on enemmän periaatteesta, jonka mukaan työntekijöitä tulisi kohdella samalla tavalla yhdenmukaisissa tilanteissa, siitä riippumatta erottaako työntekijöitä jokin syrjintäperuste. Laki sisältää kuitenkin syrjinnän kiellon osa- tai määräaikaisia työntekijöitä kohtaan.¹⁴

Työsopimuksen irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvussa ja tarkemmin raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisesta ja työnantajan todistustaakasta säädetään luvun 9 §:ssä. Sen mukaan työnantajan irtisanoessa raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, tulee hänen pystyä osoittaa irtisanomisen johtuneen jostain muusta kuin työntekijän raskaudesta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan päättäessä raskaana olevan työntekijän työsopimuksen tulkitaan irtisanomisen automaattisesti johtuneen työntekijän raskaudesta, jos työnantaja ei kykene osoittamaan muita irtisanomisperusteita.¹⁵

Tarkasteltaessa hallituksen esitystä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) voidaan todeta, että useimmat nykyisen työsopimuslain, sekä vanhan työsopimuslain raskauteen liittyvät säädökset pohjautuvat Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiiviin (92/85/ETY) vaatimusten saattamiseksi osaksi kotimaista lainsäädäntöä. Tätä direktiiviä kutsutaan myös raskaussuojeludirektiiviksi. Raskaussuojeludirektiivin pääasiallinen tavoite on suojella raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden, sekä imettävien naisten turvallisuutta ja terveyttä. Direktiivi sisältää myös työntekijöiden oikeuksia ja asemaa koskevia säännöksiä ja esimerkiksi edellä mainittu työsopimuslain 7 luvun 9 § on asetettu raskaussuojeludirektiivin vaatimusten toteuttamiseksi.¹⁶

2.3. Työehtosopimukset

Työehtosopimus, eli TES on yhden tai useamman työnantajan tai työnantajayhdistyksen ja yhden tai useamman työntekijäyhdistyksen kanssa tekemä kollektiivisopimus työsopimuksen ja koko työsuhteen alakohtaisista vähimmäisehdoista. Työehtosopimuksissa määritellyt ehdot koskevat esimerkiksi työaikoja, lomiam, palkkausta ja muita etuja. Jos työsuhteeseen sovelletaan jotain työehtosopimusta, ovat kyseisen työehtosopimuksen määräykset pakottavaa oikeutta. Työehtosopimukset ovat ammatti- tai alakohtaisia ja tärkeimmät työehtosopimukset tulee solmia valtakunnallisten työntekijä- ja työnantajaliittojen välillä.¹⁷ Työnantajaliitot auttavat jäseniään

¹⁴ Äimälä 2017, 124.

¹⁵ Saarinen 2015.

¹⁶ HE 157/2000.

¹⁷ Paanetoja 2023, 158.

myös monissa työsuhteen ongelmatilanteissa kuten irtisanomistilanteissa, mutta jätämme työnantajaliittojen tarkemman toiminnan tarkastelun tämän työn ulkopuolelle.

Kairisen 2018 mukaan, työehtosopimuksista on ajan myötä tullut keskeisin normilähde, joka sääntelee työsuhteiden sisältöjä ja ehtoja.¹⁸ Työehtosopimusoikeuden keskeisimmät asiat säädetään Työehtosopimuslaissa (1946/436). Laki säätelee esimerkiksi työehtosopimusten sisältö- ja muotovaatimukset ja sopimukseen sidotut osapuolet.

Työehtosopimus voi olla joko yleissitova tai normaalisitova. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan tulee noudattaa vähintään valtakunnallisen, asianomaisen alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen eli yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Yleissitovien työehtosopimuksilla pyritään turvaamaan vähimmäistyöehdot järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskenteleville henkilöille. Järjestäytyneellä työnantajalla tai työntekijällä tarkoitetaan kuulumista työnantaja- tai työntekijäyhdistyksen jäsenenä. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajaa.¹⁹ Normaalisitova työehtosopimus ei puolestaan ole suoraan velvoittavaa, mutta työnantajan tulee noudattaa sitä, jos hän kuuluu työehtosopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon ja sopimusta tulee soveltaa työntekijöihin, jotka kuuluvat kyseisen sopimuksen soveltamisalaan. Työehtosopimukseen on myös mahdollista yhytä, jos sopimusosapuolet sen hyväksyvät.²⁰

Työehtosopimuslain 6 §:ssä on määritelty työehtosopimuksen etusija suhteessa työehtosopimukseen. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työehtosopimuksessa on edes pienikin ristiriidassa noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, työehtosopimuksen ehdot syrjäyttävät työehtosopimuksen kyseisiltä osin, ja niitä tulee noudattaa. Työehtosopimuksen ehdot syrjäyttävät työehtosopimuksen ehdot kuitenkin vain niissä tapauksissa, kun työehtosopimuksen ehdot ovat epäedullisempia työntekijälle kuin työehtosopimuksen vähimmäisehdot. Työsuhteen perustana voidaan tämän vuoksi pitää työehtosopimusta, mutta työsuhteen ehdoista sovitaan kuitenkin työehtosopimuksella. Oheisen säädöksen tarkoituksena on ennen kaikkea turvata työntekijän vähimmäisehtoja, koska kotimaisessa lainsäädännössä ei ole säännöksiä työsuhteen vähimmäisehtojen suojaamiseksi vaan pohjoismaisen tavan mukaan esimerkiksi vähimmäispalkoista sovitaan useimmiten työehtosopimuksissa. Työntekijöiden vähimmäisehtojen lisäksi työehtosopimuksilla tavoitellaan työrauhaa, sillä silloin kun työehtosopimus on voimassa, työntekijät eivät voi ryhtyä työtaistelu-toimenpiteisiin, kuten lakkoon.²¹

Kotimainen lainsäädäntö ei anna määräyksiä siitä missä järjestyksessä työntekijöiden mahdolliset irtisanomiset tulee tehdä, mutta useimpien alojen työehtosopimukseen sisältyy

¹⁸ Kairinen 2018, 49.

¹⁹ Kairinen 2018, 49.

²⁰ Paanetoja 2018, 160.

²¹ Paanetoja 2023, 165-158.

määräyksiä irtisanottavien valintaan liittyen. Näissä määräyksissä, joita kutsutaan irtisanomisjärjestykseksi, vuorojärjestykseksi tai työvoiman vähentämisjärjestykseksi on kyse nimenomaan työntekijän etuoikeudesta jäädä tekemään omia töitään tai tehdä toisen työntekijän töitä työehtosopimuksen asettamilla kriteereillä. Näitä määräyksiä ei kuitenkaan huomioida irtisanomisperusteen arvioinnissa.²²

Työehtosopimusten irtisanomisjärjestykseen liittyvät määräykset ovat usein hyvin samankaltaisia, eivätkä ne merkittävästi poikkea toisistaan. Määräykset ovat alun perin lähtöisin keskusjärjestöjen irtisanomissuojasopimuksista, jotka eivät enää ole voimassa. Kuitenkin joihinkin työehtosopimukseen sisältyy myös irtisanomissuojasopimuksesta eriäviä määräyksiä. Irtisanomissuojasopimusten irtisanomisjärjestykseen liittyvät kriteerit voidaan jakaa kahteen ryhmään, ensi- ja toissijaisiin määräyksiin. Ensisijaisten määräysten tarkoituksena on ennen kaikkea ohjata saman irtisanomisperusteen alla olevien irtisanottavien valintaa. Määräysten mukaan viimeisenä irtisanomisjärjestyksessä on irtisanottava tai lomautettava yrityksen toiminnan kannalta merkittävimmät ammattityöntekijät ja ne työntekijät, jotka ovat saman työnantajan palveluksessa menettäneet osan työkyvystään. Toissijaisia määräyksiä tulkitaan, jos ensisijaisten määräysten perusteella ei pystytä selvittämään asiaa. Tällöin otetaan huomioon toissijaisesti työsuhteen kesto ja huoltovarmuus. Toissijaisia perusteita ei tule arvioida, jos irtisanomisvalinta voidaan tehdä jo ensisijaisten perusteiden avulla.²³

Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, jonka tehtäviin kuuluu esimerkiksi työ- ja virkaehtosopimuksia koskevien riita-asioiden käsittely ja ratkaiseminen. Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (1974/646) määrittelee tarkemmin työtuomioistuimen toimivaltaa. Pääasiassa työtuomioistuin käsittelee järjestötason kysymyksiä, koska sellaiset työoikeudelliset kiistat, jotka ovat työnantajan ja työntekijän välisiä tai liittyvät esimerkiksi työrikoksiin käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Kun taas virkasuhdetta käsittelevät asiat kuuluvat hallintotuomioistuimille. Työtuomioistuin antaa myös lausuntoja muille tuomioistuimille, kun kyseessä on asia, jonka ratkaiseminen vaatii syvällistä ymmärrystä työehto- ja virkasopimusoloista.²⁴

Työtuomioistuin ja sen toiminta erityistuomioistuimena poikkeaa yleisistä tuomioistuimista merkittävästi. Työtuomioistuin on ensimmäinen ja viimeinen oikeusaste, joka käsittelee työ- ja virkaehtosopimusten riita-asioita. Toisin sanoen, työtuomioistuimella ei ole alempia oikeusasteita, joiden lainkäyttöä voitaisiin ohjata siten kuin esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisut ohjaavat alempia oikeusasteita. Ylempänä on jo käsitelty prejudikaattien merkitystä heikosti velvoittavina oikeuslähteinä. Työtuomioistuimen ratkaisuilla voi kuitenkin joissain

²² Koskinen - Nieminen - Valkonen 2019, 521.

²³ Koskinen - Nieminen - Valkonen 2019, 521.

²⁴ Lappalainen & Vuorenpää 2021, 248.

tapauksissa olla vahvempi sitovuus, koska ne voivat perustua työtuomioistuimen ratkaisun normatiiviseen vaikutukseen, johon liittyy myös päätöksen oikeusvoimavaikutus.²⁵

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat niin kutsuttuja normisopimuksia, joilla määrätään varsinaisten sopijapuolten osalta myös muita tahoja, kuten esimerkiksi niitä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat velvoitettuja noudattamaan sopimusta. Normisopimusten vaikutu ei yleensä rajoitu vain sopimuksen solmimishetkellä tiedossa oleviin henkilöihin, vaan sen määräävä vaikutus ulottuu myös tulevasuuteen ja tuleviin palvelussuhteiden ehtoihin. Kollektiivisopimukset ovat kestosopimuksia, eli pitkäaikaisiksi tarkoitettuja sopimuksia. Tämä vaikuttaa myös työ- tai virkaehtosopimus riidan käsittelyyn ja tuomion vaikutuksiin. Nämä vaikutukset ovat erilaisia, sekä laajempia, kuin esimerkiksi korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen vaikutukset joissain yksittäisissä kauppasopimuksissa.²⁶

2.4. Tasa-arvolaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609), eli tunnetummin tasa-arvolaki astui voimaan 1.1.1987 ja sen perustana on Suomen perustuslaki, jonka 6 §:n yhdenvertaisuusperiaatteen mukaan kaikki ihmiset ovat lain edessä yhdenvertaisia. Perustuslain 6 §:n mukaan kehtää ei saa sukupuolen perusteella asettaa eri asemaan ja sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää työelämässä sen mukaan, kun lailla säädetään.

Tasa-arvolain tavoitteena on edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa, sekä ennaltaehkäistä ja estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Laki pyrkii myös estämään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää. Tasa-arvolain keskeisin tavoite on myötävaikuttaa naisten tasa-arvoista asemaa työelämässä.²⁷ Vaikka naisten ja miesten oikeudet sekä velvollisuudet ovat muodollisesti samanlaiset on tiedossa, että naisten tosiasiallinen asema työelämässä on yhä heikompi kuin miesten. Raskaus ja perhevapaat voivat olla yksi merkittävimmistä syistä naisen heikompaan asemaan työelämässä. Tasa-arvovaltuutetun mukana yli puolet käsiteltävistä työsuhteisiin liittyvistä ongelmista liittyvät nimenomaan työntekijöiden raskauden tai perhevapaiden aikaiseen syrjintään.²⁸

Tasa-arvolain 9 a §:ssä säädetään todistustaakasta. Todistustaakalla tarkoitetaan tasa-arvolaissa sitä, että henkilö, joka kokee joutuneensa tasa-arvolaissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, joutuu todistamaan asiaa käsiteltävässä toimivaltaisessa viranomaisessa tai tuomioistuimessa

²⁵ Saloheimo 2020, 273.

²⁶ Saloheimo 2020, 274.

²⁷ Nieminen 2018, 377-378.

²⁸ Tasa-arvovaltuutettu 2023.

sellaisilla tosiseikoilla, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan sukupuoleen perustuva syrjintätapaus. Vastapuolen tulee puolestaan pystyä todistamaan, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole vahingoitettu ja että toiminta on johtunut jostain muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta. Tätä pykälää ei kuitenkaan sovelleta, kun kyseessä on rikosoikeudellisen asioiden käsittely.

Tasa-arvolaki sisältää erilaisia säädöksiä, joiden tavoitteena ovat tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot, sekä oikeussuojaa ja tasa-arvolain valvontaan liittyvät säännökset. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat velvollisuutta toimia tasa-arvon edistämiseksi, tällainen velvollisuus on esimerkiksi viranomaisilla, oppilaitoksilla ja työnantajilla. Syrjinnän yleiskielloilla kielletään ja määritellään sukupuoleen liittyvä syrjintä ja syrjinnän erityiskielloissa puolestaan määritellään syrjintä työelämässä.²⁹

Työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa säädetään tasa-arvolain 6 §:ssä. Kaikkien työnantajien tulee lain mukaan edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen. Työnantaja tulee omalla toiminnallaan pyrkiä siihen, että rohkaisisi vapaana oleviin työtehtäviin mahdollisesti aliedustetun sukupuolen edustajia hakemaan kyseistä paikkaa. Miehillä ja naisilla tulee olla tasapuoliset mahdollisuudet sijoittua eri työtehtäviin ja uralla etenemiseen. Sukupuolten välistä tasa-arvoa tulee edistää palkkauksessa, sekä työehdoissa. Työolojen tulee olla sellaisia, että ne sopivat sekä naisille että miehille. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tulisi helpottaa ja toimia muutenkin siten, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää voidaan ennaltaehkäistä.

Lain 6 a § säättää toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Se sisältää esimerkiksi vaatimuksen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta joka toinen vuosi, jos työnantajalla on säännöllisessä palvelussuhteessa vähintään kolmekymmentä työntekijää. Tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimukset ovat huomattavasti tarkempia kuin jäljempänä käsiteltävän yhdenvertaisuussuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää evaluointi aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta, selvitys organisaation tasa-arvotilanteesta, joka sisältää eritellyn miesten ja naisten palkoista, palkkaeroista, tehtävien luokituksista ja sijoittumisesta eri tehtäviin. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla suunnitelma tulevista toimenpiteistä tasa-arvon edistettäväksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-arvolain valvontaa suorittavat viranomaiset, joita ovat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, sekä tasa-arvovaltuutettu. Tämä valvonta kattaa sekä yksityisen että julkisen sektorin toiminnan. Näiden viranomaisten toiminnasta ja tehtävistä on säädelty tasa-

²⁹ Nieminen 2018, 378.

arvolautakunnasta tasa-arvolain lisäksi tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1327/2014), sekä tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014).³⁰

Tasa-arvovaltuutetun keskeisin tehtävä on antaa lausuntoja, joiden pääasiallinen tarkoitus on selventää sitä, että onko yksittäistapauksissa rikottu tasa-arvolakia. Suurin osa näistä lausunnoista koskee syrjintää työelämässä. Tarkoituksena on selventää syrjintää epäilevälle henkilölle se, että onko tasa-arvolakia kyseisessä tapauksessa rikottu ja antaa ohjeita mahdollisista oikeudellisista toimenpiteistä tai muista jatkotoimenpiteistä, joita tämä voi harkita. Tasa-arvovaltuutettu arvioi usein vain sen, että onko kyseisessä tapauksessa syntynyt syrjintäoletama, mutta voi joissain tapauksissa ilmoittaa näkemyksensä siitä onko kyseessä syrjintätapaus. Lausuntoa pyytänyt henkilö usein käyttääkin tasa-arvovaltuutetun lausuntoa oikeudenkäynnissä tukenaan. Tuomioistuimia ei kuitenkaan sido tasa-arvovaltuutetun lausunnot, koska heillä on päätösvalta tasa-arvolain syrjinnän kiellon soveltamisesta, sekä hyvitysten määräämisestä.³¹

Tasa-arvolain 17 §:n mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada maksutta viranomaisilta kaikki valvonnan suorittamisen kannalta välttämättömät tiedot, siitä riippumatta ovatko ne jonkin muun lain mukaan salassa pidettäviä. Tämä tasa-arvovaltuutetun tiedonsaantioikeus koskee jokaista, myös yksityisiä työnantajia. Tasa-arvovaltuutetun pyytämät asiakirjat ja tiedot tulee toimittaa kohtuullisessa määräajassa. Valtuutettu voi myös pyytää asiakirjojen esittämistä, jos pyydetyllä henkilöllä ei ole lain mukaista oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä niiden esittämisestä tai todistamisesta. Tasa-arvovaltuutetulla on tarkistusoikeus, jos on syytä epäillä työnantajan menettelyn olevan tasa-arvolain vastaista, tai jos lainmukaisia tasa-arvovelvoitteita ei muuten noudateta.³²

Tasa-arvovaltuutetun huomatessa, että laissa säätämiä velvoitteita rikotaan tai niitä ei noudateta, tulee tasa-arvovaltuutetun yrittää estää se neuvojen tai ohjeiden avulla. Syrjintätapauksissa tasa-arvovaltuutetulla on oikeus ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi. Aloitteen asian sopimiseen voi tehdä tasa-arvovaltuutetun lisäksi kumpikin riidan osapuoli. Jotta sovinto saadaan aikaan, tulee kummankin osapuolen olla valmis käymään neuvotteluja, sekä suostua sovintomenettelyyn. Sovintoa voidaan tavoitella useilla eri keinoilla. Tasa-arvovaltuutettu voi esimerkiksi pyrkiä järjestämään tapaamisia ja auttaa heitä löytämään molempia tyydyttävä ratkaisu, jossa käsitellään mahdollisia korvauksia. Tasa-arvovaltuutetun vastuulla on selvittää kaikille asianosaisille ainakin sovinnon merkitys, sovintomenettelyn luonne, vahvistamismenettely ja kanneajan kuluminen. Valtuutettu voi osapuolten näkemykset, asian laatu ja muut seikat huomioiden tehdä ehdotuksia sovinnollisista ratkaisuista. Mahdollinen

³⁰ Nieminen 2018, 440.

³¹ Nieminen 2018, 440.

³² Nieminen 2018, 440.

sovinto tulisi tehdä ennen hyvitystä koskevan kanneajan päättymistä. Muihin oikeusturvakeinoihin ei tarvitse turvautua, jos osapuolet saavuttavat sovinnon. Jos sovinto on saavutettu vain osasta asioista, voidaan asia saattaa tuomioistuimen tai yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Määrätessä hyvityksen suuruutta tulisi sovintoratkaisu ottaa huomioon.³³

Tasa-arvolain mukaista syrjintää koskevissa tapauksissa, joissa osapuolet ovat saavuttaneet sovinnon, voivat osapuolet yhdessä tai heidän suostumuksellaan tasa-arvovaltuutettu yksin, hakea sovinnon vahvistamista yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnalta. Jotta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi vahvistaa sovinnon tulee sovittavan asian olla tarpeeksi tarkkarajaisesti määritelty, ja sovittujen ehtojen selkeästi ilmaistuja. Sovinnon ei tulisi loukata sivullisten oikeutta, eikä voi olla selkeästi kohtuuton tai lain vastainen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnan vahvistama sovinto pannaan täytäntöön samalla tavalla kuin lainvoimainen tuomio.³⁴

2.5. Yhdenvertaisuuslaki

Suomen uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) on astunut voimaan vuoden 2015 alussa. Kuten tasa-arvolaki myös yhdenvertaisuuslaki perustuu Suomen perustuslakiin. Perustuslain 6 §:n ensimmäisen momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, ja ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan minkään henkilöön perustuvan syyn mukaan. Euroopan Unionin syrjintää koskevaa lainsäädäntöä kuten neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen (2000/43/EY) eli syrjintädirektiivi, sekä neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (2000/78/EY) eli työsyryntädirektiivi on toimeenpantu yhdenvertaisuuslailla.³⁵ Syrjintädirektiivin tarkoitus on rotuun ja etniseen alkuperään liittyvän syrjinnän torjuminen ja kieltäminen. Kun taas työsyryntädirektiivissä säädetään uskontoon tai vakaumukseen, ikään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumisesta ja kieltämisestä työssä tai ammatissa.³⁶

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena ja tarkoituksena on sen 1 §:n mukaisesti edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja vahvistaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa. Hallituksen esitystä eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp) tarkasteltaessa selviää, että yhdenvertaisuuden edistämällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla

³³ HE 98/2016 vp, 9; Nieminen 2018, 441.

³⁴ Nieminen 2018, 441; HE 98/2026 vp, 9.

³⁵ HE 19/2014 vp.

³⁶ Kairinen 2018, 232.

tosiasiallista yhdenvertaisuutta tavoitellaan. Näillä toimenpiteillä pyritään käytännön tasolla parantamaan muihin ihmisiin heikommassa asemassa olevien asemaa, jotta kaikkien ihmisten välinen yhdenvertaisuus voi toteutua.³⁷

Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on laaja ja sitä sovelletaan kaikessa julkisessa sekä, yksityisessä toiminnassa, mukaan lukien työelämässä. Yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan, eikä uskonnonharjoitukseen yhdenvertaisuuslakia ei kuitenkaan sovelleta. Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta on viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja oppilaitoksilla, sekä työnantajalla. Työnantajan määritelmää on tarkennettu yhdenvertaisuuslain 4 §:n kolmannessa momentissa, jonka mukaan yhdenvertaisuuslaissa työnantajalla tarkoitetaan sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa.³⁸ Työnantajan edistää yhdenvertaisuutta säädetään erikseen yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä. Sen mukaan jokaisen työnantajan tulee toimialasta riippumatta aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla, sekä ehkäistä syrjintää. Näiden edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, tilanne, resurssit ja muut olosuhteet huomioon ottaen oikeasuhtaisia ja tehokkaita.³⁹ Lain mukaa työnantajan on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, jos hänen palveluksessaan on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on selkeyttää sitä, kuinka omalla toiminnallaan organisaatiot edistävät yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisedellytys on yhdenmukainen tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelman laatimisedellytyksen kanssa.⁴⁰

Yhdenvertaisuuslain 3 luku käsittelee syrjinnän ja vastatoimien kieltoja. Sen 8 §:n mukaan keitä ei saa syrjiä alkuperän, iän, kielen, kansalaisuuden, vakaumuksen, uskonnon, mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnäksi katsotaan välillisen ja välittömän syrjinnän lisäksi häirintä, määräys tai ohje syrjiä, sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöä kohdellaan tai kohdeltaisiin epäsuotuisammin kuin jostain toista, henkilöön liittyvän syyn perusteella toisiinsa vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä puolestaan on syrjintää, jossa muka yhdenvertainen käytäntö, sääntö tai peruste asettaa jonkun henkilöön liittyvän syyn perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Poikkeuksena tilanne, jossa tällaisella käytänteellä, säännöllä tai perustella on jokin hyväksyttävä tavoite, ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat tarpeellisia ja asianmukaisia, tai se perustuu lakiin.⁴¹

³⁷ HE 19/2014 vp.

³⁸ Kairinen 2018, 231; HE 19/2014 vp.

³⁹ HE 19/2014, vp.

⁴⁰ Kairinen 2018, 233.

⁴¹ Kairinen 2018, 237.

Kuten tasa-arvolaisissa, myös yhdenvertaisuuslaissa säädetään todistustaakasta. Lain 28 §:n mukaan vireille panijalla on velvollisuus esittää riittävä selvitys syrjintään tai vastatoimiin liittyvään asiaan tuomioistuimessa tai toisessa viranomaisessa niistä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos näiden esitettyjen seikkojen perusteella voidaan olettaa, että vastatoimien tai syrjinnän kieltoa on rikottu, vastapuolen tulee osoitettava oletuksen kumoamiseksi, ettei kieltoa ole rikottu. Kyseisen pykälän säädöksiä ei kuitenkaan sovelleta rikosasioiden käsittelyssä.

On myös tilanteita, joissa erilainen kohtelu ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslaissa määritellään positiivinen erityiskohtelu, sekä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet. Positiivinen erityiskohtelu on yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan sellaista erilaista kohtelua, joka on oikeasuhtaista ja jonka tarkoituksena tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän haittojen poistaminen tai ehkäiseminen, ei tulkita syrjinnäksi. Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena on turvata esimerkiksi vähemmistöjen yhdenvertaisia olosuhteita ja asemaa. 11 §:n mukaan syrjinnäksi ei myöskään tulkita sellaista erilaista kohtelua, joka perustuu lakiin tai sillä on muuten hyväksyttävä tavoite, sekä keinot, joilla tavoite yritetään saavuttaa ovat oikeasuhtaisia. Työssä ja työhön otettaessa erilainen kohtelu on oikeutettua, jos se perustuu esimerkiksi työn laatuun tai työtehtävien suorittamista koskeviin vaatimuksiin, esimerkiksi vahvistettuihin ikärajoihin perustuva työntekijän valinta ei ole syrjintää.⁴²

Yhdenvertaisuuslain valvontaa suorittaa valvontaviranomaiset, joita ovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, sekä työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyä on käsitelty edempänä, joten seuraavaksi käymme läpi vain yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä, joista säädetään laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (2014/1326). Yhdenvertaisuusvaltuutettu toimii oikeusministeriön yhteydessä, mutta se on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävinä on valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista, sekä yleisesti yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen ja sen ehkäisy. Yhdenvertaisuusvaltuutettu muun muassa teettää ja laatii selvityksiä, edistää tiedotusta, koulutusta- ja kasvatusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuudet saada tietoa ja selvityksiä työnantajalta tai viranomaisilta ovat syrjintätapauksien osalta samantasoiset kuin tasa-arvovaltuutetun. Tasa-arvovaltuutetun tavoin myös yhdenvertaisuusvaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin syrjinnän kohteeksi joutuneiden avuksi. Näitä toimenpiteitä on esimerkiksi sovinnon edesauttaminen yhdenvertaisuuslain noudattamiseen liittyvissä asioissa, sekä antaa kannanottoja yksittäistapauksien lainvastaisuuden estämiseksi, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen tai työ- ja virkaehtosopimusten vastuualueeseen.⁴³

⁴² Kairinen 2018, 235, 323; HE 19/2014 vp.

⁴³ Jokinen 2019, 27.

2.6. Rikoslaki

Työsyryntä kielletään myös Suomen rikoslain (1889/39) 47 luvun 3 §:ssä. Sen ensimmäisen kohdan mukaan työnantaja tai hänen edustajansa ei saa asettaa työntekijää tai työnhakijaa epäedulliseen asemaan työsuhteen aikana tai työntekijää valitessaan perimän, terveydentilan tai vammaisuuden, iän, sukupuolen, ihonvärin, rodun tai kansalaisuuden perusteella. Pykälän mukaan työnantaja voidaan tuomita työsyrynnästä sakkoon tai enintään kuuden kuukauden vankeuteen, mutta rikoslakia ja pykälää tarkemmin tarkasteltaessa voidaan todeta, että työsyryntä on rangaistavaa vain, kun kyseessä on tahallinen teko.⁴⁴ Hallituksen esityksestä (HE 94/1993) vp selviää, että työnantajalla tai hänen edustajallaan ei tarvitse olla varsinaista syryntätarkoitusta, jotta työsyryntäsäännöstä sovelletaan vaan riittää, että tekijä on ollut tietoinen syryntäperusteesta.⁴⁵

Tasa-arvolaki täydentää rikoslain säännöksiä liittyen työelämän syryntään ja sitä voidaankin käyttää apuna näitä säännöksiä tulkittaessa. Rikoslain 47 luvun 3 §:n ensimmäisen kohdan sukupuoleen perustuvaa syryntäkielto on säännös, jota tasa-arvolaisissa on täsmennetty. Sukupuolisyryntä koskee tosiallisen sukupuolen lisäksi, myös suoraan sukupuoleen yleisesti liittyvää asiaa, kuten raskautta.⁴⁶

3. Naisten asema työelämässä

Vaikka sukupuolten välinen tasa-arvoisuus työelämässä ja muilla saroilla on edistynyt paljon vuosien saatossa, on sukupuolten välinen eriarvoisuus yhä ajankohtainen ongelma Suomessa. Työikäiset naiset ovat keskimääräisesti korkeammin koulutettuja kuin työikäiset miehet, mutta johtoasemissa työskentelee prosentuaalisesti yhä enemmän miehiä. Naiset myös kohtaavat yhä urallaan miehiä enemmän syryntää, määräaikaisten työsuhteiden ketjutuksia, palkkaeroja, häirintää, sekä vähättelyä. Osa- ja määräaikaisten työntekijöistä suurin osa on naisia.⁴⁷

Suomea pidetään yleisesti ottaen tasa-arvoisena yhteiskuntana, mutta käytännössä kuitenkin naisten ja miesten työelämät eroavat edelleen huomattavasti toisistaan. Naisten kohtaamat työpaikkasyrynnän, osaamisen vähättelyn ja ura- ja palkkakehityksen puutteiden tapaukset jäävät usein piiloon, sillä herkkäaiheista keskustelua vältellään ja asioista vaietaan. Vaikene-
misen takia syryntää kokeneiden naisten lukumäärää on käytännössä mahdotonta arvioida

⁴⁴ Määttä 2021, 3-4.

⁴⁵ HE 94/1993.

⁴⁶ Määttä 2021, 8.

⁴⁷ Kattelus & Jokinen 2017, 331.

tarkasti. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää käsitellä sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja naisten asemaa nykyajan työelämässä.⁴⁸

3.1. Nykypäivän työelämä

Työn luonne ja koko työelämä ovat viime vuosikymmenten aikana kokeneet perustavanlaatuisia ja merkittäviä muutoksia, jotka ovat seurausta useammista eri tekijöistä. Globalisaatio, teknologian vauhdikas kehittyminen, sekä yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet tähän kehitykseen. Työelämän muutokset tulevat tai ovat jo koskettaneet jokaista työntekijää alasta tai ammatista riippumatta.⁴⁹

Työ on vahvasti ollut osa suomalaisten identiteettiä ja elämää, mutta työelämän murros on tuonut mukanaan uudenlaisia asenteita ja arvoja. Työn ja vapaa-ajan tasapainottamista pidetään koko ajan yhä suuremmissa arvossa, sekä työn merkittävyys on korostunut. Yhä useampi haluaa kokea työn olevan mieluinen osa elämää, eikä elämää täysin ohjaava tekijä. Harva myöskään enää haaveilee luovansa uraa ainoastaan yhden työnantajan palveluksessa.⁵⁰ Vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista helpottaa etä- ja hybridityön lisääntyminen ja työajan käsitteen muuttuminen. Monella alalla on nykyään myös mahdollisuus työskennellä joustavammin eri sijainneista käsin, sekä sovittaa työt omien aikataulujen mukaan.⁵¹

Digitalisaatio on yksi suurimmista tekijöistä liittyen työelämän muutoksiin. Tekniikan ja työvälineiden kehittyessä on myös työskentelytapamme muuttuneet ja kehittyneet. Teknologian kehittyminen vaatii nykypäivän työntekijöiltä jatkuvaa uuden oppimista ja muuttuviin työtehtäviin sopeutumista. Oppiminen jatkuu läpi elämän ja myös työnantajilta vaaditaan koulutautumis- ja kehittymismahdollisuuksia. Nykyajan työelämässä työntekijän tulee olla ennen kaikkea joustava, itseohjautuva, sekä pystyä omaksumaan nopeasti uutta tietoa. Työkoke-
musta tulee olla monipuolisesti erilaisista työtehtävistä ja osaamisen tulisi olla laaja-alaista.⁵²

3.2. Ammattialojen välinen segregatio työelämässä

Suomen työmarkkinoilla elää sitkeänä ammattialojen segregatio eli jakautuminen. On olemassa kahdenlaista segregatiota, vertikaalista ja horisontaalista. Horisontaalisesta

⁴⁸ Kinnunen 2011, 7-8.

⁴⁹ Lindroos & Lipponen 2016, 20-22.

⁵⁰ Lindroos & Lipponen 2016, 20-22.

⁵¹ Kattelus & Jokinen 2017, 97.

⁵² Lindroos & Lipponen 2016, 34-36.

segregaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan sitä, kun naiset ja miehet hakeutuvat tyypillisesti eri aloille, jolloin joistain aloista muodostuu nais- tai miesvaltaisia aloja.⁵³ Kun puhutaan naisten tai miesten ammateista tarkoitetaan silloin sellaisia ammatteja, joiden työntekijöistä yli 90 % kuuluu vallitsevaan sukupuoleen. Nais- tai miesenemmistöisistä aloista puhuttaessa puolestaan tarkoitetaan aloja, joilla vallitsevaa sukupuolta on 60-90% työntekijöistä.⁵⁴

Horisontaalinen segregatio on juurtunut periaate Suomessa ja sitä esiintyy huomattavasti enemmän muihin Euroopan unionin maihin verrattuna.⁵⁵ Naisvaltaisia aloja Suomessa ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveysala, sekä kasvatus- ja opetusala. Miesvaltaisia aloja Suomessa puolestaan ovat esimerkiksi kuljetus- ja rakennusala, sekä tekniikan alat. Aloja, joissa työskentelee keskimäärin saman verran miehiä, että naisia kutsutaan tasa-ammateiksi.⁵⁶ Tasa-ammatteja oli tilastokeskuksen mukaan vuonna 2021 esimerkiksi markkinoinnin ja mainonnan erityisasiantuntijat, kokit ja keittäjät, sekä prosessi- ja elintarviketeollisuuden työntekijät. Tasa-ammateissa työskenteli vuonna 2021 kaikista palkansaajista vain noin 10,1 prosenttia.⁵⁷

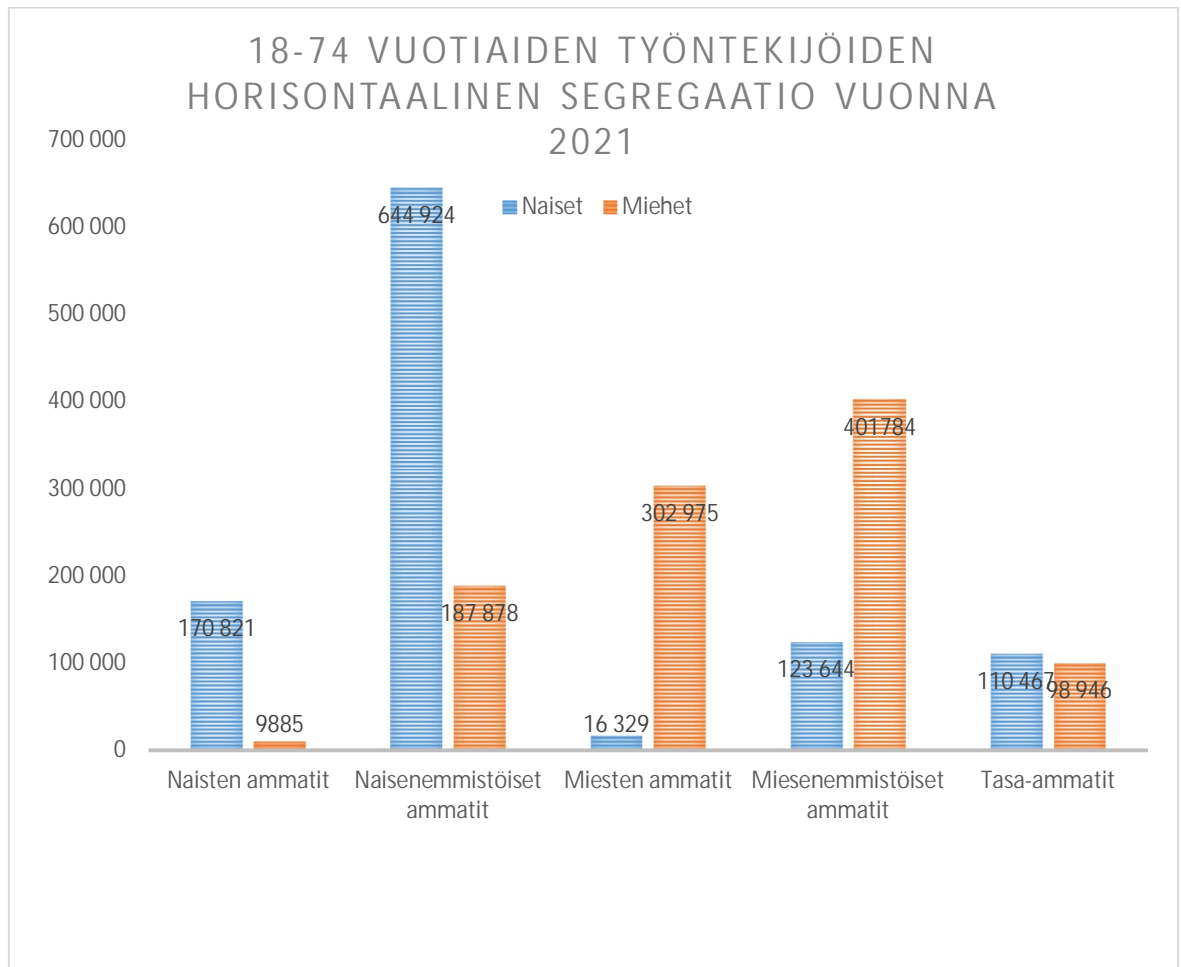
⁵³ Teräsaho ym. 2023, 11.

⁵⁴ Tilastokeskus 2023.

⁵⁵ Kattelus & Jokinen 2017, 32-33.

⁵⁶ Teräsaho ym. 2023, 11.

⁵⁷ Tilastokeskus 2023.



Kuvio 2: 18-74 vuotiaiden työntekijöiden Horisontaalinen segregatio vuonna 2021 (Tilastokeskus 2023)

Vertikaalinen segregatio puolestaan liittyy työpaikkojen hierarkiaan tai esimerkiksi palkkauskulttuuriin. Klassinen esimerkki vertikaalisesta segregatiosta on johtotehtävissä työskentelevien naisten määrä suhteessa johtotehtävissä työskentelevien miesten määrään.⁵⁸ Vertikaalista segregatiota on myös naisten matalampi palkkaus, sekä hitaampi urakehitys.

Sukupuolten mukainen segregatio työelämässä aiheuttaa monia ongelmia, jotka vaikuttavat yksilön lisäksi koko yhteiskuntaan. Ensinnäkin segregatio ylläpitää työelämän epätasa-arvoa, sekä vahvistaa jo vanhentuneita sukupuolistereotyyppioita. Myös sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä voi lisääntyä ammattialojen segregatian seurauksena. Erityisesti naiset ovat kokeneet epäasiallista kohtelua tai syrjintä miesvaltaisilla aloilla. Tämä voi johtaa naisten

⁵⁸ Kattelus & Jokinen 2017, 34.

työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen heikentymiseen. Nämä seikat ovat omiaan vaikuttamaan naisten urakehitykseen tai asemaan työpaikoilla. Segregaatio lisää myös omalta osaltaan työvoimapulaa tietyillä aloilla. Tiettyjen alojen ollessa selkeästi sukupuolittuneita kaventuu potentiaalisten hakijoiden määrä ja rekrytointi on haastavampaa. Nuorten koulutus- ja ammatinvalinnat saattavat rajoittua negatiivisesti sitkeän segregaation seurauksena. Viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä segregaatio on yksi merkittävimmistä tekijöistä liittyen sukupuolten välisiin palkkaeroihin.⁵⁹

3.3. Sukupuolten väliset palkkaerot

Sukupuolten välinen eriarvoisuus työelämässä näkyy myös palkkausjärjestelmässä. Sukupuolten välisiä palkkaeroja voidaan havainnollistaa usealla eri tavalla, mutta yleisimmin kummankin sukupuolen keskiansiot on suhteutettu toisiinsa. Suhteuttaessa keskiansiot toisiinsa saadaan naisten ja miesten ansioiden välinen ero prosentuaalisesti. Tilastokeskuksen mukaan naisten prosentuaalinen osuus miesten palkasta oli vuonna 2022 84,3 prosenttia miesten ansiosta. Suomessa palkkaero miesten ja naisten välillä on korkeampi kuin muissa Euroopan unionin maissa. Palkkaerot eivät ole tasa-arvoinen kysymys vain työelämän aikana, vaan sen vaikutukset ovat havaittavissa myös naisten pienempinä eläkkeinä.⁶⁰

Sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkasteltaessa ei tulisi ottaa huomioon vain samalla alalla samaa työtä tekevien eri sukupuolen edustajien palkkaeroja, vaan koko palkkausjärjestelmää tulisi tarkastella laajemmassa näkökulmassa. Milja Saari, 2017 käsittelee Helsingin yliopiston julkaisemassa artikkelissaan samapalkkausperiaatteen politiikkaa monitieteellisestä näkökulmasta. Edellisessä luvussa käsitelty ammattialojen välinen segregaatio näkyy myös palkkauksessa. Miesvaltaisilla aloilla on lähes poikkeuksetta korkeampi palkkaus kuin naisvaltaisilla aloilla. Saaren 2017, mukaan palkkaeroavaisuuksia tulisi tulkita nimenomaan yli ammattialojen, jolloin palkkatasa-arvo käsittelisi myös eri alojen samanarvoisten töiden välisiä palkkaeroja.⁶¹

Ensimmäinen tasa-arvoa koskeva asia, jota kehitettiin kansainvälisissä sopimuksissa, liittyi palkkaukseen ja tänä päivänä Suomea sitoo useampi kansainvälinen sopimus, joissa määrätään sukupuolten tasa-arvoisesta palkkauksesta.⁶² Euroopan unionin perustussopimuksessa veloitetaan jokaista jäsenvaltiota noudattamaan samapalkkausperiaatetta. Perustussopimuksen samapalkkausutta koskevia määräyksiä tarkentaa samanpalkkausdirektiivi (75/117/ETY).

⁵⁹ Teräsaho ym 2023, 11-15.

⁶⁰ STTK 2022.

⁶¹ Saari 2017, 22-25.

⁶² Nummijärvi 2004, 65-66.

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden tulee myös poistaa kaikesta lainsäädännöstä ja hallinnollisista asetuksista aiheutuva samanpalkkaisuusperiaatteen vastainen naisten ja miesten välinen syrjintä. Palkan määrän perustessa työtehtävien luokitteluun, tulee tämän luokittelun pohjautua samoihin arviointiperusteisiin sukupuolesta riippumatta. Luokittelu tulee laatia siten ettei, se sisällä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.⁶³

Kotimaisessa lainsäädännössä on myös säännöksiä liittyen tasa-arvoiseen palkkaukseen ja palkkasyrjintään, kuten esimerkiksi tasa-arvolain 8.3 §, jonka mukaan työnantaja ei saa samassa tai samanarvoisessa työssä olevia työntekijöitä palkkauksen suhteen epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Palkkasyrjintä on kiellettyä myös muiden sukupuoleen liittyvien syiden kuten raskauden tai synnytyksen perusteella.⁶⁴

Kotimaisessa oikeuskäytännön mukaan palkkasyrjintää kokeneella työntekijällä on velvollisuus osoittaa tekevänsä samaa tai saman arvoista työtä verrattuna muihin työntekijöihin, jotka edustavat vastakkaista sukupuolta. Yleisenä sääntönä tuomioistuinten mukaan on se, että palkkasyrjinnän kohteeksi joutuneen työntekijän on pystyttävä todistamaan työnantajan maksaneen hänelle huonompaa palkkaa kuin vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle tai esimerkiksi työntekijälle, joka ei ole raskaana. Lisäksi syrjintää kokeneen työntekijän tulee voida osoittaa, että hän on verrattun työntekijän kanssa tehnyt tosiasiallisesti samaa tai samanarvoista työtä.⁶⁵

Työnantajan ei katsota syyllistyneen palkkasyrjintään, jos työnantaja pystyy osoittamaan menettelynsä johtuneen jostain muusta hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän sukupuolesta. Tällaisia hyväksyttäviä syitä ovat esimerkiksi työtulos, pätevyys ja muut vastaavat erot. Erojen tulee olla tosiasiallisia ja niiden olemassaolo tulee voida todistaa. Työnantajan tehtäviin kuuluu määrittellä ne perusteet mistä henkilökohtaiset lisät ja palkkaerot muodostuvat. Palkkauskulttuurin tulisi olla avointa ja oikeudenmukaista. Palkkauksien määrittelyssä tulee noudattaa lainsäädäntöä, sekä ennalta laadittuja läpinäkyviä arviointikriteerejä.⁶⁶

3.4. Naisten urakehityksen haasteet

Kun mietitään naisten urakehityksen haasteita tai hidasteita, ensimmäisenä tulee mieleen työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Erityisesti äitiys-, perhe-, ja hoitovapaiden koetaan olevan merkittävä hidaste tai jopa este naisten uralla etenemiselle. Myös erilaiset

⁶³ Nieminen 2018, 413.

⁶⁴ Tasa-arvoaltuutettu 2022.

⁶⁵ Nummijärvi 2005, 192.

⁶⁶ Nieminen 2005, 105-106, 121.

hoitovastuut mitä naiset kohtaavat vievät merkittävästi aikaa, energiaa ja resursseja. Nämä hoivavastuut voivat olla omiin lapsiin liittyviä tai esimerkiksi ikääntyviin vanhempiin liittyviä. Ne ovat omiaan lisäämään stressitekijöitä ja täten vaikuttavat myös naisten uravalintoihin tai muihin merkittäviin elämänvalintoihin, kuten esimerkiksi lasten määrään.⁶⁷

Kuten on jo edempänä mainittu, naisten koulutustaso on yleisesti korkeampi kuin miehillä ja silti naistyöntekijän on vaikeampi edetä urallaan johtotehtäviin kuin miesten. Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsauksessa vertaillaan naisten osuuksia eri maiden pörssiyritysten hallituksissa, johtoryhmissä ja toimitusjohtajina. Kotimaisten pörssiyritysten hallituksen jäsenistä oli vuonna 2022 naisia ennätyselliset 31 prosenttia. Vaikka naisten osuus pörssiyritysten hallituksessa on nousemaan päin, on tasa-arvoiseen tilanteeseen vielä matkaa.⁶⁸

Oheista ilmiötä, joissa suurten yritysten johtajista vain murto-osa on naisia, kutsutaan lasikattoksi. Lasikatto on kielikuva sille, kun naisten urakehitys jämähtää tietyille tasolle, jota naistyöntekijöiden on vaikea läpäistä. Syyt lasikattoilmiön takana ovat moninaisia. Vanhentuneet ajatusmallit ja tavat siitä, että nainen on kotona hoitamassa kotia ja lapsia sillä aikaa, kun miehet luovat uraa, ovat yhä olemassa. Tilastollisesti johtotehtävissä työskentelevällä miehellä on usein perhe, kun taas naisjohtajat ovat usein lapsettomia. Lasikattoilmiön särkeminen vaatiikin suurempaa muutosta yleisiin käsityksiin, joissa naisen vastuulla on tietyt tehtävät. Myös sukupuolten välinen syrjintä ja sukupuolistereotyytiat vahvistavat lasikatto ilmiötä.⁶⁹

4. Työsuhde ja raskaus

Monet odottavat äidit saattavat ajatella, että raskaus olisi jollakin tavalla este uuden työpaikan saamiselle. Tämä ei kuitenkaan lain mukaan pidä paikkansa, sillä raskaus ei millään tavalla saa olla este uuden työn saamiseen, eikä se saa myöskään vaikuttaa kielteisesti rekrytointiin tai työnantajan päätökseen uudesta työpaikasta. Haettaessa uutta työpaikkaa, raskaana olevan työnhakijan ei tarvitse missään vaiheessa rekrytointiprosessia mainita raskaudesta. Itseasiassa, työnantajalta on kiellettyä esimerkiksi työhaastattelun yhteydessä tiedustella työnhakijalta tämän jo olemassa olevista lapsista tai mahdollisista suunnitelmista perustaa perhe. Työnantaja on velvollinen noudattamaan syrjinnän kieltoa ja tukemaan yhdenvertaisuutta, varmistaakseen että jokainen työnhakija saa reilun mahdollisuuden uuteen työpaikkaan. Jos kuitenkin tällaisia kysymyksiä esitetään, työnhakijan on hyvä tuntee oikeutensa ja suojansa rekrytointiprosessissa. Odottavalla äidillä on täysi oikeus kieltäytyä vastaamasta

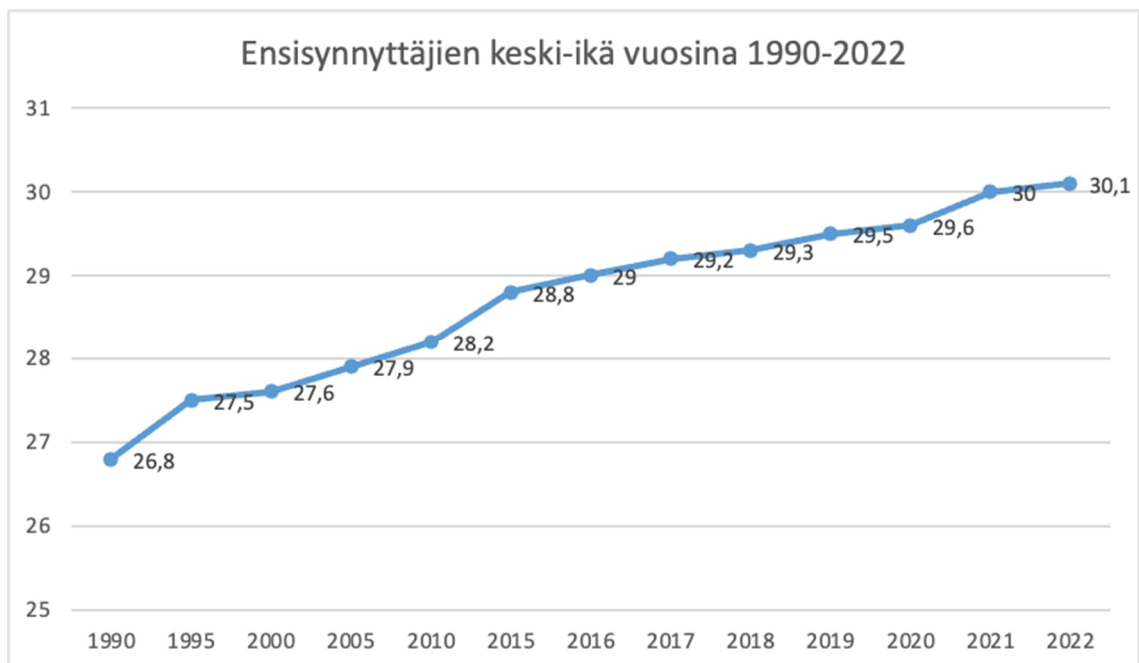
⁶⁷ Sievänen ym. 2023, 23.

⁶⁸ Keskuskauppakamari 2023.

⁶⁹ Husu ym. 2011, 50-51.

mihinkään lapsiin tai lapsien hankkimiseen liittyvään kysymykseen. Samaan aikaan, vastamattomuus ei saa vaikuttaa itse työpaikan saantiin, vaan jokainen työnhakija tulee arvioida työhön oikeudenmukaisesti, perustuen omiin taitoihin ja pätevyksiin. Tilanteessa, jossa työnantaja rikkoo syrjinnän vastaisia lakeja, ja kohtelee näin odottavaa äitiä rekrytoinnissa epäoikeudenmukaisesti, voi hän joutua oikeudelliseen vastuuseen.⁷⁰

Epävarmuus ja huoli omasta ura- sekä palkkakehityksestä on ajanut monet naiset lykkäämään perheen perustamista sekä lasten hankintaa. Työssäkäyvät, noin 25-35-vuotiaat naiset haluavat nykypäivänä aina yhä useammin siirtää lasten hankkimista myöhempään ajankohtaan. Mieluiten sellaiseen hetkeen, jossa taloudellinen turva ja työsuhteen jatkuminen ovat vakaamalla pohjalla. Tämä on täysin ymmärrettävää, mutta samalla on hyvä huomioida, että liian pitkälle siirretty lasten hankkiminen voi tulevaisuudessa aiheuttaa ongelmia. Ihmisen biologia ei valitettavasti aina mahdollista pitkää odottelua, ja tästä syystä pahimmassa tapauksessa perheen perustamisen lykkäämisestä voi seurata pahimmassa tapauksessa jopa lapsettomuutta. Väestöliiton teettämästä 2023 -vuoden perhebarometristä voidaankin pistää merkille, että hyvinkin monelle 20-29-vuotiaalle suomalaiselle, on erityisen tärkeä saada työ sekä oma taloudellinen tilanne mahdollisimman varmalle pohjalle ennen lapsien hankkimista, ja tästä syystä vanhemmaksi tulemistä siirretään edelleen yhä myöhemmäksi. Äidiksi sekä isäksi tulemisen keskimääräinen ikä on Suomessa noussut tasaiseen tahtiin ja esimerkiksi vuonna 2021 miehillä se oli 31,9 vuotta kun taas naisilla se on 30 vuotta.⁷¹



Kuvio 2: Ensisynnyttäjien keski-ikä (THL 2023)

⁷⁰ Lehtonen - Rotkirch - Sorsa 2023, 22.

⁷¹ Lehtonen - Rotkirch - Sorsa 2023, 22.

Tämä korostaa entisestään tarvetta torjua raskaus- ja perhevapaasyrjintää, sekä samanaikaisesti edistää suomalaisten työpaikkojen ja -yhteisöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Työsäkävien naisten on saatava turvallisesti yhdistää oma työ ja perhe-elämä ilman, että heidän tarvitsee tuntea pelkoa syrjinnästä tai työpaikan ja ansion menetyksestä. Suomalaisten työnantajien harteille laskeutuukin näissä tasa-arvoa edistävässä toimissa suuri vastuu varmistaa, että jokainen työntekijä saa aina samanlaista oikeudenmukaista kohtelua, ja ettei kukaan joutuisi omalla työpaikallaan syrjinnän kohteeksi. Työpaikoilla tapahtuva syrjintä ei nimittäin ole vain syrjityksi tulleen yksilön ongelma, vaan se vaikuttaa ihan koko yhteiskuntaamme. Siksi onkin eriarvoisen tärkeää, että suomalaisilla työpaikoilla edistetään jatkuvasti avointa ja tasa-arvoista ilmapiiriä, jonka tarkoituksena on tukea kaikkia työntekijöitä heidän yrityksissään yhdistää ura ja perhe-elämä.⁷²

4.1. Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

Työntekijän tullessa raskaaksi, tulee hänen työsopimuslain 4 luvun 3 a § mukaan ilmoittaa raskaus- ja vanhempainvapaasta työnantajalleen viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisajankohtaa. Mikäli pidetyn vapaan kesto on maksimissaan 12 arkipäivää, riittää tällöin ilmoitusajaksi yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoitoa varten pidettävästä vapaasta on myös ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan samoja ilmoitusaikoja noudattaen. Tämän lisäksi työntekijällä on oikeus viimeistään kuukautta ennen vapaan aloitusta muuttaa sen aloitusajankohtaa sekä pituutta ilmoittamalla tästä työnantajalle. Muutoksen teon täytyy kuitenkin olla työntekijän puolesta perusteltua.

Työntekijän ilmoitettua raskaudestaan työnantajalle, on tämän pidettävä huoli tietyistä työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista. Työsopimuslain 2 ja 4 luvun mukaan, työnantajan on kohdeltava jokaista työntekijäänsä tasapuolisesti. Raskaana olevalle työntekijälle on siis tarjottava täysin samat mahdollisuudet kehittyä ja edetä omalla työurallaan, kuin ei raskaana olevalle. Työnantajan on tärkeä pitää huoli siitä, että raskaana oleva työntekijä pystyy edelleen osallistumaan ja suoriutumaan työstään samalla tavalla kuin raskautta edeltävästi. Tämä voi käytännön tasolla esimerkiksi tarkoittaa tiettyjä järjestelyitä, jotta työntekijällä on mahdollisuus käydä säännöllisesti, ilman palkan menetystä, synnytystä edeltävissä tutkimuksissa joko lääkärissä tai neuvolassa, kuten Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi 92/85/ETY tälle oikeuttaa.

⁷² Alarotu, 2003.

4.2. Työnhaku raskaana

Ei ole mitenkään tavallisesta poikkeavaa, että raskaana oleva henkilö saattaa kokea huolta siitä, että hänen raskautensa saattaisi jollakin tasolla hankaloittaa tai jopa estää täysin uuden työpaikan saamisen. Lain mukaan tämän ei pitäisi olla mahdollista, sillä raskaus ei millään tavalla saisi olla esteenä uuden työpaikan saamiseen. Raskaus ei myöskään saa vaikuttaa kielteisesti rekrytointiin tai työnantajan päätökseen uudesta työpaikasta. Kaikilla työnhakijoilla perhetilanteestaan riippumatta, tulisi olla oikeus tavoitella omia uratavoitteita tasapuolisesti, aina ilman minkäänlaista syrjintää tai edes pelkoa siitä. On kuitenkin valitettavan yleistä, että työnantajat saattavat kohdistaa raskaana olevaan työnhakijaa syrjintää. Työnantajat voivat omata negatiivisia asenteita tai ennakko-oletuksia raskaana olevia työnhakijoita kohtaan. Voidaan esimerkiksi ajatella, että raskaana oleva työntekijä ei ole yhtä pätevä tai motivoitunut työhönsä, verrattuna sellaiseen työntekijään joka ei ole raskaana.⁷³

Raskaana olevien naisten ei kuitenkaan kannata jättää pelkojen vuoksi hakematta uutta ja mielenkiintoista työpaikkaa. Kuten tässä opinnäytetyössä aiemmin mainittiin, ihmisen biologiaa ei voi aina ajoittaa sopimaan täydellisesti omaan työelämään, mutta perheen perustaminen ei silti ole este uran rakentamiselle. Mikäli nainen päättää raskautensa aikana hakea uutta työpaikkaa, on hänen hyvä ottaa etukäteen selvää omista oikeuksistaan liittyen rekrytointiin. Hakiessaan uutta työpaikkaa, työnhakijan ei lain mukaan tarvitse mainita raskautensa työnantajalle missään vaiheessa koko rekrytointiprosessia, mikäli ei itse näin halua. Tämän lisäksi on työnantajalta samaan aikaan kiellettyä esimerkiksi työhaastattelun yhteydessä tiedustella työnhakijalta hänen jo olemassa olevista lapsista tai mahdollisista suunnitelmista hankkia lapsia. Odottavalla äidillä on aina täysi oikeus kieltäytyä vastaamasta mihinkään lapsiin tai lapsien hankkimiseen liittyvään kysymykseen, sillä ne eivät millään tavalla liity itse työhön, työnkuvaan, taitoihin tai pätevyksiin. Samaan aikaan, työnhakijan vastaamattomuus näihin kysymyksiin ja tiedusteluihin ei saa millään tavalla vaikuttaa itse työpaikan saantiin ja työntekijän valintaan.⁷⁴

Työnantaja on velvollinen noudattamaan syrjinnän kieltä ja tukemaan yhdenvertaisuutta myös rekrytoinnin aikana varmistaakseen, että jokainen työnhakija saa tasa-arvoisen ja reilun mahdollisuuden uuteen työpaikkaan. Työnantajalla on velvollisuus katsoa, että jokainen työnhakija tulee arvioiduksi työhön oikeudenmukaisesti, perustuen näiden pätevyksiin ja muihin itse työn kannalta olennaisiin ominaisuuksiin. Tilanteessa, jossa työnantaja rikkoo syrjinnän

⁷³ Tasa-arvovaltuutettu 2023.

⁷⁴ Tasa-arvovaltuutettu 2023.

vastaisia lakeja, ja kohtelee näin odottavaa äitiä rekrytoinnissa epäoikeudenmukaisesti, voi hän joutua oikeudelliseen vastuuseen.⁷⁵

Alkuvuodesta 2020, tasa-arvovaltuutetun kanslia käsitteli tapausta, jossa yritys X:ää epäiltiin raskaana olevan naisen syrjinnästä rekrytoinnin aikana. Nainen, joka kulkee tapauksessa nimellä A, oli hakenut työpaikkaa yritys X:stä ja päässyt rekrytointiprosessissa siihen pisteeseen, että hänelle oli jo tahdottu tarjota kyseistä työtehtävää. A ja yritys X:n edustaja pitivätkin keskustelun liittyen itse työtarjoukseen, ja sen aikana käytiin läpi tarjouksen tarkempia yksityiskohtia. Keskustelun aikana A oli vielä informoinut X:n edustajaa omasta raskaudesta. Raskaussyrjinnän vahva epäily nousi siinä vaiheessa, kun yritys olikin yllättäen päättänyt olla tarjoamatta työtä A:lle, ja ilmoittanut jatkavansa rekrytointiprosessia muiden hakijoiden kanssa. Mainittakoon, että yritys X:n lisäksi, prosessissa käytettiin apuna rekrytointiyritystä. Rekrytointiyritys Y tiesi, että A:lle halutaan tarjota työpaikkaa.⁷⁶

Kun tämän tapauksen syrjintäepäilyä tarkastellaan ja arvioidaan, merkittävin asia selvittää on miksi yritys ei palkannut A:ta loppujen lopuksi tehtävään, vaikka oli näin halunnut. Rekrytoinnin avaamisella uudelleen ei ollut vaikutusta tähän arviointiin. Koska rekrytoinnissa oli mukana itse työnantajayrityksen lisäksi rekrytointiyritys, oli myös mietittävä, miten mahdollisen syrjinnän vastuu näiden kahden osapuolen välillä jakautuu.⁷⁷

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säättää sen 7 §:ssä kiellosta kohdella raskaana olevaa täysin samalla tavalla, kuin henkilöä, joka ei ole raskaana. Tämän asettaminen heikompaan asemaan muihin verrattuna on siis laissa kiellettyä. Tilanteissa, jossa työnantaja on ollut tietoinen työnhakijan raskaudesta, ja jättänyt tämän valitsematta työhön, voi hän todistustaakan nojalla joutua todistamaan valitsematta jättämisen johtuneen jostakin toisesta raskauteen liittymättömästä syystä. Mikäli työnantaja ei tällaista todistetta pysty esittämään, voidaan valinnan katsoa rikkovan tasa-arvolakia. Vaikka työnantajan harteilla on aina vastuu työntekijöiden valinnasta, rekrytointiyrityksenkin toimet voivat rikkoa syrjintäkieltoa.⁷⁸

Yritys X esittikin perusteluksi jatkaa rekrytointia ja palkata tehtävään toinen henkilö A:n sijasta työtehtävien kiireellisyydellä. Tämän lisäksi X uskoin myös löytävänsä A:ta pätevemmän ja paremman työntekijän. Yritys kuitenkin jätti perusteluissaan mainitsematta A:n pätevyyden tai soveltuvuuden, jonka vuoksi tasa-arvovaltuutetun kanslia koki, että väite kiireellisyydestä ei saanut tukevia perusteita. Tasa-arvovaltuutetun mielestä yritys löytää A:ta pätevämpi työntekijä, ei myöskään vapauta X:ää syrjintäepäilyistä. Koska yritys oli jättänyt A:n palkkaamatta kuultuaan tämän raskaudesta, kaikkien arviointien perusteella, tasa-

⁷⁵ Tasa-arvovaltuutettu 2023.

⁷⁶ Tasa-arvovaltuutettu 2020.

⁷⁷ Tasa-arvovaltuutettu 2020.

⁷⁸ Tasa-arvovaltuutettu 2020.

arvovaltuutettu tuli siihen tulokseen, että X oli toiminut työhönotossa vastoin tasa-arvolakia ja syrjinyt A:ta. Rekrytointiyritystä ei sen sijaan katsottu syylliseksi raskaussyrjintään siitä syystä, että tämä ei ollut koskaan informoinut X:ää A:n raskaudesta.⁷⁹

4.3. Raskaana olevan työntekijän työturvallisuus

Työnantajalla on aina vastuu omien työntekijöidensä terveydestä sekä turvallisuudesta työpaikalla. Tätä työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta sekä sisältöä tarkasteltaessa pitää kuitenkin aina ottaa huomioon sekä työn luonne että olosuhteet arvioidessaan työturvallisuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella työpaikalla on tehtävä oma työturvallisuusarvio, jossa huomioidaan työhön ja työympäristöön liittyvät riskit ja turvallisuustekijät. On varmasti sanomattakin selvää, että esimerkiksi toimistoympäristössä työturvallisuusriskit voivat olla täysin erilaisia verrattuna esimerkiksi tehdasympäristöön. Työnantajan on siis tunnettava työpaikkansa erityispiirteet ja vaarat, jotta hän voi ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin turvallisuuden varmistamiseksi. Työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet, kuten ikä, voivat myös vaikuttaa työturvallisuuden arviointiin ja tarvittaviin suojatoimiin.⁸⁰

Työnantajan vastuulle on huolehtimisvelvollisuuden johdosta, asetettu työntekijöiden työturvallisuutta edesauttavien toimenpiteiden toteuttaminen. Nämä kyseessä olevat toimenpiteet jakautuvat kahteen ryhmään: yleisiin ja yksilöllisiin. Yleisillä toimenpiteillä tarkoitetaan pääsääntöisesti jokaista työntekijää koskettavaa tilannetta. Hyvänä esimerkkinä tässä tapauksessa toimii ergonomia. Yleinen toimenpide olisi varmistaa, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus työskennellä ergonomisessa ympäristössä. Jos kuitenkin joudutaan tilanteeseen, jossa nämä yleiset toimenpiteet eivät ole riittäviä turvaamaan työntekijän terveyttä ja työturvallisuutta, voidaan joutua turvautumaan yksilöllisiin toimenpiteisiin. Varsinkin tässä opinäytetyössä käsiteltävä raskaus on yksi sellaisista tilanteista, joissa yksilöllisille toimenpiteille voi olla tarve. Näistä toimenpiteistä kerromme tässä kappaleessa vielä myöhemmin lisää. Työturvallisuuden tarkkailu ei missään nimessä ole vain kertaluontoinen asia, vaan huolehtimisvelvollisuuden ansiosta, työnantajan on seurattava ja arvioitava työympäristöä kaiken aikaa. On myös tärkeä taito pystyä ennakoimaan tiettyjä työturvallisuutta vaarantavia riskejä ja näin joko pienentämään, parhaimmillaan poistamaan ne kokonaan.⁸¹

Työntekijän ilmoittaessa raskaudestaan, tulee työnantajan tarkkaan arvioida työn ja sen olosuhteiden turvallisuutta sekä työntekijän että sikiön kannalta. Työnantajan on hyvä suorittaa perusteellinen riskien arviointi, jotta voidaan tunnistaa kaikki mahdolliset vaaratilanteet sekä

⁷⁹ Tasa-arvovaltuutettu 2020.

⁸⁰ Hyttinen & Korte 2022, 7.1.

⁸¹ Hyttinen & Korte 2022, 7.1.

altisteet, joilla saattaa olla negatiivinen tai jopa vaarallinen vaikutus raskaana olevaan työntekijään. Tällaisia altisteita voivat olla esimerkiksi erilaiset fyysiset, kemialliset, ergonomiset sekä psyykkiset tekijät, kuten väkivallan uhka, tupakansavu, melu ja tietyt lämpöolosuhteet. Sellaiset altisteet ja työtehtävät, joilla voi olla negatiivinen tai haitallinen vaikutus raskauteen tai sikiöön tulee tunnistaa ja poistaa mahdollisimman nopeasti niiden toteutamisesta. Tarvittaessa raskaana olevan työntekijän työnkuvaa voidaan tietyiltä osin muuttaa tai hänet voidaan myös siirtää täysin uusiin työtehtäviin, sellaisiin, jotka mahdollistavat turvallisemman työnteon.⁸²

Raskaana olevaa työntekijää varten voidaan toteuttaa myös erilaisia itse työtä keventäviä toimenpiteitä. Nämä toimenpiteet voivat olla esimerkiksi muutoksia työaikoihin tai lisätaukojen tarjoamista. Fyysisen työn keventäminen voi myös tulla joidenkin työntekijöiden kohdalla ajankohtaiseksi. Raskaana olevalle voi nimittäin olla hankalaa ja jopa tietyissä tapauksissa vaarallista nostaa tai siirtää painavia tavaroita, tai seisoa jopa useita tunteja putkeen. Nämä ovat kaikki tekijöitä, jotka työnantajan tulee ehdottomasti ottaa huomioon raskaana olevan työntekijän työtä suunnitellessa. Mikäli työnantaja ei kykene toteuttamaan raskaana olevalle työntekijälle tarpeelliseksi katsottuja muutoksia työpaikalla, tämän oman ja hänen syntymättömän lapsensa terveyden turvaamiseksi, voi erityisäitiysvapaa olla silloin tarpeellinen ja vakavasti harkittava vaihtoehto.⁸³

Näiden edellä mainittujen työympäristön ja -tehtävien muutoksien suunnittelu ja toteuttaminen on aina pääasiassa työnantajan vastuulla. On kuitenkin hyvin yleistä, että myös työorganisaation oma työterveyshuolto voi olla suunnittelussa mukana. Työterveyshuolto voi myös suorittaa raskaana olevalle työntekijälle perusteellisen työkyvynarvioinnin juuri raskauden johdosta, jolloin työnantajan on mahdollista saada arvokasta tietoa työjärjestelyiden suunnittelu varten.⁸⁴

Työsopimuslaki ei ainoastaan määrää raskaana olevan työntekijän turvallisuudesta, vaan myös vastikään synnyttäneen. Lain 4 luvun 2 § säätelee, että työntekijällä ei ole oikeutta tehdä sellaista työtä, joka voisi vaarantaa hänen itsensä, sikiön tai jo syntyneen lapsen turvallisuuden seuraavan 14 viikon aikana siitä, kun hänen raskausvapaansa on alkanut. Molemmilla osapuolilla, niin työnantajalla kuin työntekijällä, on missä vaiheessa vain, tätä 14 viikon ajanjaksoa oikeus keskeyttää työnteko. Tämän lisäksi, työnteko kaksi viikkoa ennen työntekijän laskettua aikaa on täysin kiellettyä.

⁸² Työterveyslaitos 2023.

⁸³ Työterveyslaitos 2023.

⁸⁴ Työterveyslaitos 2023.

Raskaana olevan työntekijän turvallisuudesta säädetään työsopimuslain lisäksi myös EU-lain-säädännössä. 92/85 ETY on EU-direktiivi, joka pyrkii takaamaan raskaana olevien työntekijöiden turvalliset ja terveelliset työolot. Se muun muassa säättää, että raskaana olevilta työntekijöiltä on täysin kiellettyä velvoittaa esimerkiksi yötöiden tekoa. Sellaiselle työntekijälle, joka on tavallisesti tehnyt yötyötä ennen raskautta, tulee järjestää joko siirtyminen täysin päivätyöhön tai sitten muita työtehtäviä, jotka eivät vaadi yötöiden tekoa. Tämä on tärkeä osa raskaana olevien työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelemista, sillä yötöiden teko voi aiheuttaa raskaana olevalle ylimääräistä rasitusta, sekä tietysti unen puutetta. Tarvittaessa raskaana olevalle työntekijälle tulee antaa mahdollisuus pitää töistä lomaa, ellei päivätyöhön siirtyminen ole mahdollista, tai sitä ei hyvin perustelluista syistä voida työntekijältä vaatia. Tämä antaa työntekijälle mahdollisuuden huolehtia omasta terveydestä ja raskautensa sujuvasta ja turvallisesta etenemisestä.

4.4. Raskaus ja koeaika

Uutta työsuhdetta aloitettaessa, kuuluu työsopimukseen lähes aina koeaika. Koeaika voi kuulua sekä määräaikaiseen että toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen, ja siitä tulee sopia etukäteen ennen työn alkamista, yleensä tämä tapahtuu työsopimusta laadittaessa. Koeaika antaa molemmille osapuolille mahdollisuuden selvittää, onko työsuhde toimiva ja vastaako se molempien odotuksia. Työnantajan näkökulmasta, koeaika antaa mahdollisuuden ottaa selvää, onko työntekijä taidoiltaan ja ominaisuuksiltaan sopiva lisä organisaatioon, sekä vastaako hän rekrytointiprosessin aikana ilmaantuneita odotuksia. Uuden työntekijän on myös luonteeltaan tärkeä sopia jo olemassa olevaan työyhteisöön, ja koeaika auttaa myös näyttämään sen. Työntekijälle koeaika taas toimii ajanjaksona, jonka aikana hän pystyy selvittämään, onko itse työ, uusi työympäristö, organisaatio sekä sen toimintatavat sellaisia mitä oli odottanut ja vastaavatko ne sitä käsitystä, joiden perustella myös itse työsopimus oli solmittu.⁸⁵

Koeajan pituus voi olla maksimissaan kuusi kuukautta siitä päivästä eteenpäin, kun työsuhde alkaa. Joskus koeaikaa voidaan käyttää myös sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä aloittaa aivan uudelta työllä oman organisaation sisällä. Työnantajan tulee kuitenkin noudattaa tässäkin tapauksessa oman alansa työehtosopimusta, ja sen sisältämiä ohjeita ja määräyksiä työntekijän koeaikaa koskien. Joidenkin alojen työehtosopimuksessa on määritelty koeajan enimmäispituudeksi kuuden kuukauden sijasta neljä, ja tästä työnantajalla ei ole oikeutta poiketa. Määräaikaisten työsopimusten kohdalla on myös hyvä ottaa huomioon se seikka, että koeaika ei saa kestoltaan olla yli puolta koko työsopimuksen kestoista. Edellä

⁸⁵ Moilanen 2013, 125.

mainituista säännöksistä poikkeuksena toimii osa-aikaisten työsopimusten koeaika. Osa-aikaisiin työsopimuksiin ei olla erikseen määritelty säädöstä koskien koeaikaa, joten niiden koeajaksi voidaan asettaa maksimissaan neljän kuukauden mittainen aika.⁸⁶

Mikäli työnantaja ja työntekijät ei ole koeajasta yhteisymmärryksessä ennen työsuhteen alkua, eikä koeajasta olla sovittu ollenkaan, koeaikaa ei tällöin ole laisinkaan. Tietyissä tilanteissa, kuten esimerkiksi työntekijän työkyvyttömyyden vuoksi, koeaikaa voidaan edellisistä säännöksistä poiketen pidentää. Koeajan pidentämisestä tulee työnantajan ilmoittaa työntekijälle ennen kuin koeaika päättyy. Pidennys voi olla maksimissaan yhden kuukauden aina 30 kalenteripäivää pidettyä sairauslomaa tai perhevapaajaksoa kohden.⁸⁷

Ei ole tavatonta, että vielä koeajalla oleva työntekijä pelkää raskautensa vaikuttavan itse koeaikaan. Vaikka työsuhteen purkuperusteeksi koeajan aikana riittää työnantajan puolelta pelkkä koeaika, ei työsopimusta ole kuitenkaan työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan sallittua purkaa syrjivin perustein tai sellaisin epäasiallisin perustein, jotka eivät kuulu koeajan pääasialliseen tarkoitukseen. Koska raskaus ei ole missään vaiheessa työsuhdetta pätevä irtisanomisperuste, vaan päinvastoin syrjintäkiellon vastainen, on se myös koeajan purkuperusteena työnantajan aloitteesta laissa kielletty, olettaen tietysti, että työnantaja on ollut purkuhetkellä tietoinen työntekijän raskaudesta. Mikäli työnantaja purkaa koeaikana raskaana olevan työntekijän sopimuksen, tulee tämän todistustaakan mukaan näyttää, että syy purkamiseen on koeajan tarkoitusta vastaava.⁸⁸

Vuonna 2015 tasa-arvovaltuutetun toimistoon saapui pyyntö, jossa pyydettiin arvioimaan ja selvittämään oliko myyjänä työskennellyttä naista syrjitty raskautensa vuoksi. Naisen työsuhde oli päätetty koeajalla, ja työnantaja oli perustellut irtisanomista toiminnan tappiollisuutena. Tämä irtisanominen oli kuitenkin tapahtunut vain viikon kuluttua siitä, kun nainen oli ilmoittanut raskaudestaan työnantajalle, mikä tietysti herätti epäilyn raskaussyrjinnästä. Työnantaja oli antanut irtisanomisesta selvityksen, jossa irtisanomisperusteena oli kesän alhaiset myyntimäärät sekä epäselvyys myyntipaikan vuokrasopimuksesta. Samaan aikaan työnantaja oli kuitenkin rekrytoinut kolme uutta työntekijää, vaikka toiminta oli irtisanomisselvityksessä työnantajan mukaan tappiollista. HE 157/2000 vp mukaan, koeajalla työsopimuksen purkuperusteen pitää olla työntekijän työsuoritukseen tai henkilöön liittyvä, ja on yleisesti tulkittu, että koeaikapurkua ei voi tehdä taloudellisilla perusteilla, kun tappiollisuuden vuoksi. Nämä seikat ja juuri työnantajan tietoon tullut työntekijän raskaus huomioon ottaen,

⁸⁶ Koskinen 2018, 157-159.

⁸⁷ Koskinen 2018, 157-159.

⁸⁸ Moilanen 2013, 175-176.

tasa-arvovaltuutettu näki tilanteessa selkeän ongelman, ja oli hyvin oletettavaa, että työnantaja oli tapauksessa syyllistynyt syrjintään, joka on tasa-arvolain vastaista.⁸⁹

Myös korkein oikeus on antanut ennakkopäätöksen jo vuonna 1992 tapauksessa KKO: 1992:7, jossa naisen työsopimus oli purettu koeajalla epäasiallisin perustein raskauden vuoksi. Tapauksessa naisen työsuhde oli alkanut 19.9.1988 ja työsopimuksen mukaan koeaika kestäisi neljä kuukautta. Nainen ei tiennyt työsopimusta tehdessä olevansa raskaana. Nainen oli saman vuoden joulukuun 23. päivä ilmoittanut olevansa raskaana ja 13.1.1989 naisen työsuhde purettiin ja se päättyi välittömästi. Työnantaja ei ollut esittänyt muuta syytä koeajan purkamiselle. Korkein oikeus vahvisti tuolloin hovioikeuden antaman tuomion ja totesi yhtiön rikkooneen työsopimuslakia, ja naisen työsopimuksen purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella. Työnantaja joutui maksamaan naiselle vahingonkorvausta. Tasa-arvolain 8 §:n on tarkennettu raskauden ja perhevapaiden osalta vasta tuomion antamisen jälkeen, joten tasa-arvolakia ei ole tuolloin rikottu koska syrjintä oli johtunut raskaudesta, eikä sukupuolesta.

5. Työsuhteen päättäminen

Työsuhde työntekijän ja työnantajan välillä voi päättyä eri tavoin. Yleisimmin kyseessä on määräaikaisen sopimuksen päätyminen tai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanominen, joka voi tapahtua sekä työnantajan että työntekijän aloitteesta. Työsuhde voi kuitenkin päättyä muillakin tavoilla, kuten sen purkamiseen tai siihen, että työsuhdetta voidaan pitää purkautuneena. Molemmilla osapuolilla on oikeus päättää työsuhde lain määrittelemien perustein. Työsuhdetta koskevat säännökset ja velvoitteet määritellään työsopimuslaissa (2001/55), ja niitä on noudatettava tarkasti. Molemmilla osapuolilla, työntekijällä ja työnantajalla, on oikeus päättää työsuhde laissa määriteltyjen perusteiden mukaisesti. On kuitenkin huomattava, että työnantajalla on päättämiseen liittyviä velvoitteita, ja nämä velvoitteet ovat huomattavasti työntekijää suuremmat. Työnantajan tulee noudattaa tarkkoja menettelyjä ja perusteltuja syitä työntekijän irtisanomiseen, ja irtisanomisprosessi voi olla monimutkainen.⁹⁰

Irtisanoutuessaan toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, työntekijän tulee noudattaa oman alan työehtosopimuksen sekä työsopimuslain mukaista irtisanomisaikaa. Tässä tilanteessa hänellä ei kuitenkaan ole velvollisuutta tai pakkoa perustella omaa irtisanoutumista, vaikka avoin keskustelu työnantajan kanssa on varmasti molemmille osapuolille tärkeä asia ja jopa suotavaa. Koeajalla sen sijaan, on sekä työnantajan että työntekijän mahdollista purkaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa. Koeaika sijoittuu aina työsuhteen alkuun ja sen

⁸⁹ Tasa-arvovaltuutettu 2015.

⁹⁰ Työsuojelu.fi 2023.

tarkoituksena on antaa molemmille osapuolille mahdollisuus selvittää, vastaako työsuhde sitä mitä kumpikin osapuoli odotti. Mikäli työntekijä purkaa työsuhteen koeajan aikana, ei tämän tarvitse perustella päätöstään työnantajalle laisinkaan. Toisin kuin työnantajan, jolla pitää olla pätevät irtisanomisperusteet myös koeaikana tehdyille työsuhteen purkamiselle. Työnantajalla ei ole missään nimessä oikeutta purkaa työsuhdetta epäasiallisin ja syrjivin perustein. Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 8 § mukaan, tällaisia syitä ovat muun muassa ikä, seksuaalinen suuntautuminen, etnisuus tai muu henkilöön liittyvä syy, kuten raskaus. Hyväksyttävistä perusteista ei sen sijaan ole erillistä listaa yhdessäkään laissa, mutta eri oikeuskäytännöissä on esitetty hyväksyttävänä työnantajan antamina perusteina esimerkiksi työntekijän jatkuva myöhästely sekä selvittämättömät poissaolot, kykenemättömyys sopeutua työpaikalle ja työntekijän kyvyttömyys suoriutua työtehtävistään.⁹¹

5.1. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen on prosessi, joka lähtee käyntiin aina joko työnantajan tai työntekijän irtisanomisilmoituksella. Irtisanomisilmoitus voidaan työntekijän puolelta tehdä suullisesti, mutta kirjallinen ilmoitus on kuitenkin aina suositeltavampaa, jotta tarvittaessa pystytään esittämään irtisanomisesta selkeä todiste. Työnantajan sen sijaan tulee työntekijän pyynnöstä toimittaa viipymättä tälle kirjallinen dokumentaatio, josta tulee ilmi sekä irtisanoutumisen syyt, että tarkka päivämäärä jona työsuhde päätetään. Työntekijän ei tarvitse irtisanoutuessaan perustella irtisanoutumispäätöstä, mutta työnantajalla taas on työsopimuslain mukaan oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ainoastaan asiallisesta tai painavasta syystä.⁹²

Asiallinen tai painava syy on päättämisperuste, joka voidaan liittää molempiin osapuoliin: työnantajaan sekä työntekijään. Työsuhteen päättämistilanteissa kyse on kokonaisuarkinnasta, tarkoittaen että on tärkeä punnita jokainen puolesta ja vastaan oleva seikka ennen lopullisen päätöksen tekoa. Työnantajan irtisanoessa työntekijän toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, tulee tämän arvioida päättämisperusteita erittäin tarkasti. Arviointiin ja harkintaan liittyviä ja vaikuttavia yksityiskohtia ovat esimerkiksi työntekijä asema organisaatiossa, työn luonne sekä tehdyn rikkeen vakavuus, kesto ja laatu. On myös hyvä ottaa huomioon, onko työntekijän suorittama rike kertaluontoinen vai sen sijaan tulosta jatkuvasta työntekijän piittaamattomuudesta. Mitä pidempään piittaamaton ja välinpitämätön

⁹¹ Työsuojelu.fi 2023.

⁹² Työsuojelu.fi 2023.

käyttäytyminen on jatkunut, sitä vahvemmin käytös perustelee irtisanomisperustetta ja sen olemassaoloa.⁹³

Työsopimuslain 7 luvun 2 § käsittelee henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita, ja sen mukaan asialliseksi ja painavaksi itse työntekijästä johtuvaksi irtisanomisperusteeksi voidaan katsoa ainoastaan sellaiset seikat, jotka liittyvät työtehtävien vakavaan laiminlyöntiin, velvoitteiden rikkomisiin tai työntekoa edellytysten merkittävää muutosta, jonka johdosta työntekijä ei pysty suorittamaan työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä. Tällaiset velvoitteiden laiminlyönnit voivat ilmetä esimerkiksi työtehtävien hoitamattomuutena, alisuoriutumisenä ja yhteistyökyvyttömyytenä. Työntekijän aikaansaamattomuus on kuitenkin yksi vaikeimmista tilanteista, kun on kyse työsuhteen irtisanomisesta. Näissä tapauksissa merkittävässä roolissa on myös työnantaja ja esimies, joilta aikaista puuttumista työntekijän työsuorituksessa muodostuviin haasteisiin ja ongelmiin. On työnantajan ja työntekijän oman esimiehen vastuulla tarjota työntekijälle asianmukainen sekä kattava perehdytys työsuhteen alussa, ja tarjota suhteen edetessä säännöllistä palautetta ja tukea. Työntekijän tulee tietää, minkälaiset odotukset häntä kohtaan on asetettu, ja minkälainen menettely on taas kiellettyä. Mikäli työnantaja ei ole antanut työsuhteen aikana laisinkaan työntekijälle palautetta, voi työntekijä hyvinkin perustellusti puolustaa itsenään sanomalla, ettei ollut tietoinen tyytymättömyydestä työtään ja sen tuloksia kohtaan. Luonnollisesti tämä voi tehdä irtisanomistilanteesta erittäin hankalan.⁹⁴

Myös huolimattomuus töitä tehtäessä, epärehellisyys sekä työntekijän ja työnantajan välinen luottamuspuola voivat kaikki pitkässä juoksussa johtaa työsopimuksen irtisanomiseen, sillä edellytyksellä, että nämä kohdistuvat työsuhteen oleellisiin ja merkittäviin velvollisuuksiin. Toisin sanottuna pienet ja satunnaiset rikkeet, kuten ajoittaiset myöhästymiset, eivät ole vielä riittäviä perusteita työsuhteen irtisanomiselle. Kuten edellisessä kappaleessa mainittiin, on työnantajan hyvä puuttua ajoissa tilanteeseen, jos huomaa työntekijän suoriutumisen heikkenevän normaalista, jotta tilanteeseen voidaan mahdollisesti tehdä muutos kohti parempaa.⁹⁵

Irtisanomisperuste voi työsopimuslain 7:3 mukaisesti olla myös tuotannollinen tai taloudellinen. Työnantajalla on lainmukainen oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus, jos työnantajan toiminta vähentyy olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista tai tuotannollisista syistä, tai työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuen. Irtisanomistoiimiin ei saa kuitenkaan ryhtyä työsopimuslain 7:4 mukaan, jos työnantajalla on mahdollisuus uudelleen sijoittaa tai kouluttaa työntekijä toisiin tehtäviin. Lähtökohtaisesti työnantajan tulisi tarjota työntekijälle tämän koulutusta ja työ sopimusta vastaavaa toista työtehtävää. Tarvittaessa työnantajan tulee myös

⁹³ Kurtén & Waaralinna 2015, 125-128.

⁹⁴ Kurtén & Waaralinna 2015, 125-128.

⁹⁵ Kurtén & Waaralinna 2015, 125-128.

järjestää uutta työtä vastaavaa koulutusta. Työnantajan koulutuksen järjestämisvelvollisuuden tulee olla kohtuullista ja tarkoituksenmukaista kummankin osapuolen kannalta, eli työnantaja ei voida vaatia työntekijän uudelleen kouluttamista kaikissa tilanteissa, eikä vastavasti työntekijää tule kouluttaa esimerkiksi liian vaativiin työtehtäviin.⁹⁶

Työntekijän raskaus ei ole lain mukaan pätevä irtisanomisperuste. Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää pelkästään raskauden perusteella, sillä se olisi syrjintää ja rikkoisi täten työlainsäädäntöä. Työntekijällä on oikeus suojeluun ja yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla raskaudesta huolimatta. Laki ei kuitenkaan estä raskaana olevan työntekijän irtisanomista täysin, mutta siihen on olemassa tarkat säännökset, joita työnantajan tulee noudattaa. Työnantajan tulee pystyä aina tällaisissa tapauksissa osoittamaan, että irtisanomisen syynä ei ollut työntekijän raskaus, vaan jokin painava ja asiallinen lain määrittelemä irtisanomisperuste.⁹⁷ Tulemme tässä opinnäytetyössä myöhemmin käsittelemään raskaana olevan työntekijän lainmukaista irtisanomista.

5.2. Määräaikaisen sopimuksen irtisanominen

Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen poikkeaa merkittävästi toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen vastaavasta. Ero näiden kahden välillä piilee siinä, että määräaikaisella sopimuksella on aina sovittu päättymishetki tai -päivä. Määräaikainen työsopimus päättyy siis aina nimensä mukaisesti ennalta sovittuna määräaikana. Joissakin tilanteissa myös ennalta sovitun työurakan tai projektin tullessa valmiiksi. Tähän ei siis vaadita työnantajalta tai työntekijältä erillistä irtisanomisilmoitusta. Molemmat työsopimuksen osapuolet voivat siis luottaa sopimukseen sen päättymispäivästä, jonka ansiosta erillistä työsopimuksen irtisanomisprosessia ei tarvita. Joskus määräaikaista työsopimusta solmittaessa voi tilanne olla tarkan päättymispäivän osalta epäselvä. Kun työsuhteen päättymispäivä ei ole sopimusta solmittaessa varma, työnantaja on voinut antaa työntekijälle aluksi suuntaa antavan arvion työsuhteen kestosta. Työnantajan tulee kuitenkin kertoa päättymisajankohta työntekijälle mahdollisimman pian sen jälkeen, kun päivä on selkiytynyt. Kun sekä työnantajan että työntekijän tiedossa on tarkka päättymisajankohta, muuttuu työsopimus molempia osapuolia sitovaksi.⁹⁸

Määräaikaisen sopimuksen irtisanominen kesken sopimuskauden ei yleensä ole sallittua. Kuitenkin joissain tapauksissa siitä on voitu erikseen sopia molempien osapuolten kesken, joko sopimusta laadittaessa tai vielä sopimuksen aikana. Muutoin määräaikaista työsopimusta ei ole lain mukaan sallittua irtisanoa, ei työntekijän eikä työnantajan toimesta. On kuitenkin

⁹⁶ Koskinen - Nieminen - Valkonen 2020, 15.

⁹⁷ Kurtén & Waaralinna 2015, 135.

⁹⁸ Moilanen 2013, 167.

hyvä muistaa, että molemmilla on mahdollisuus pyrkiä irtisanomaan työsopimus kesken työsuhteen, mikäli toinen osapuolista rikkoo merkittävästi tai törkeästi työsopimuksen ehtoja. Myös tietyissä poikkeustapauksissa, kuten esimerkiksi yrityssaneerauksen, yrityksen konkurssin tai lomautuksen kohdalla, on mahdollista määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen. Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan, myös sellaiset määräaikaiset sopimukset, jotka on tehty pidemmäksi ajaksi kuin viisi vuotta, tulevat viiden vuoden täyteen tultua samalla tavalla irtisanottaviksi kuin toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.⁹⁹

Määräaikaisen työsopimuksen laatimisessa onkin suositeltavaa noudattaa huolellisuutta, ja molempien osapuolien tulee ymmärtää sopimuksen sisältämät oikeudet, velvollisuudet sekä ehdot, jotta mahdolliset ongelmat pystytään näin ratkaisemaan oikeudenmukaisesti ja tehokkaasti.¹⁰⁰ On hyvä myöskin tiedostaa, että perusteettomasta ja ennenaikaisesta määräaikaisen sopimuksen päättämisestä seuraa sanktioita. Tilanteessa, jossa työntekijä tai työnantaja päättää työsopimuksen ilman, että siitä on erikseen sovittu toisen osapuolen kanssa, tulee hänestä toista kohtaan vahingonkorvausvelvollinen. Työnantajan kohdalla, on kuitenkin pystyttävä näyttämään ja todistamaan syntynyt vahinko.¹⁰¹

5.3. Työsopimuksen purkaminen

Työsuhteen päättyessä välittömästi niin, että irtisanomisaikaa tai työsopimuksen kestoa ei oteta lainkaan huomioon, tarkoittaa työsopimuksen purkamista. Työsuhteen purkamistilanteessa ei ole merkitystä onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, sillä kummatkin sopimukset on mahdollista purkaa sekä työntekijän, että työnantajan aloitteesta. On kuitenkin tärkeä tiedostaa, että työsuhteen purkuun vaaditaan tiettyjä edellytyksiä. Syyn purkuun tulee olla poikkeuksetta henkilöön liittyvää painava irtisanomisperuste, ja olla niin vakava, ettei toiselta osapuolelta voida kohtuuden rajoissa odottaa työsuhteen jatkamista tai edes irtisanomisaikaa. Erittäin painavaksi syyksi voidaan katsoa työhön liittyvien velvollisuuksien äärimmäinen laiminlyönti tai rikkominen, jonka seurauksena työnantajalla ei ole enää velvollisuutta jatkaa työsopimusta edes irtisanomisajan verran. Esimerkiksi tapauksessa, jossa työntekijä on ollut poissa töistä vähintään seitsemän työpäivän ajan ilman, että tämä on ilmoittanut työnantajalleen pätevää syytä poissaoloon, voidaan työsuhde katsoa purkautuneeksi jo ensimmäisestä luvattomasta poissaolopäivästä lähtien. Vastaava oikeus purkaa työsopimus on työnantajan lisäksi tietysti myös työntekijällä. Työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus ilman irtisanomisaikaa sellaisessa tapauksessa, jossa työnantaja laiminlyö

⁹⁹ Moilanen 2013, 167.

¹⁰⁰ Koskinen 2018, 179-180.

¹⁰¹ Moilanen 2013, 166.

erittäin vakavasti hänelle asetettuja velvollisuuksia, joista on joko työsopimuksessa tai laissa säädetty.¹⁰²

Kun purkuoikeutta ja sen olemassaoloa tarkastellaan, on joissain tapauksissa mahdollista ottaa huomioon myös työpaikka, sen olosuhteen ja koko, itse laiminlyönnin tai rikkomuksen lisäksi. Isossa yrityksessä voi työnantaja irtisanomisajan ajaksi siirtää työntekijän, joka on esimerkiksi syyllistynyt näpistykseen, johonkin toiseen työtehtävään, missä vastaava rike ei voi toistua. Tämän lisäksi purkuoikeuden tarkastelussa voi saada merkityksen sekä henkilön asema työpaikalla ja organisaatiossa, että työehtosopimuksesta löytyvät määräykset. Joidenkin alojen työehtosopimuksissa voi nimittäin olla esimerkiksi ohjeistus päihdeiden kanssa kamppailevan työntekijän ohjauksesta hoitoon, ennen kuin työsopimusta on oikeus päättää. Tietyillä työpaikoilla saattaa olla käytössä myös oma päihdeohjelma, joka neuvoo vastaaviin toimenpiteisiin. Näistä syistä johtuen, työnteko alkoholin tai huumeaineiden alaisena, ei aina ole pätevä ja painava syy työsuhteen purkamiseen, vaikka jos tilannetta katsotaan pelkästään lain näkökulmasta, työn teko humalassa tai huumeiden vaikutuksen alaisena on lähes tulkoon poikkeuksetta peruste purkamaan työsuhte.¹⁰³

Työsopimus puretaan aina moitittavan toiminnan vuoksi, ja tästä syystä aiemman varoituksen antaminen ei ole pakollista. Toisaalta taas aikaisemmat varoitukset saattavat vaikuttaa negatiivisesti itse päätökseen purkaa sopimus. Koko työsuhteen purkamisprosessi lähtee käyntiin toisen osapuolen kuulemisella, jos työntekijä haluaa purkaa sopimuksen, tulee hänen kuulla työnantajaa ja myös toisin päin. Mikäli työsuhteen purkaminen on taas työnantajan halusta ja aloitteesta, tulee tämän esittää työntekijälle kaikki purkuperusteet ja toimittaa purkamisilmoitus työntekijälle vielä jälkikäteen henkilökohtaisesti. Valitettavasti on myös olemassa tilanteita, joissa työnantaja on perusteettomasti purkanut työntekijän työsopimuksen. Näissä tapauksissa kyseinen työntekijän ei ole sallittua palata takaisin työsuhteeseen, ei edes tuomioistuimen päätöksellä. Työnantajalla on sen sijaan korvausvelvollisuus ja tämä voidaan tuomita maksamaan laittomasti irtisanotulle työntekijälle vahingonkorvauksia. Vahingonkorvauksen määrä tulee suuruudeltaan olla vähintään työntekijän kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa, ja enintään taas kahden vuoden palkkaa vastaava.¹⁰⁴

5.4. Työtodistus

Työsopimuksen päättyessä työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallinen työtodistus tämän sitä pyytäessä. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse toimittaa työtodistusta oma-

¹⁰² Suomi.fi 2023.

¹⁰³ Hyttinen & Korte 2022, 10.4-10.5.

¹⁰⁴ Hyttinen & Korte 2022, 10.4-10.5.

aloitteisesti, vaan työntekijän tulee itse pyytää se työnantajalta. Työntekijällä on myös oikeus valita, haluaako hän työtodistuksensa suppeana vai laajana. Suppeaan työtodistukseen sisältyy vain kuvaus työntekijän työtehtävistä sekä itse työsuhteen kesto päivämäärineen. Laajaan työtodistukseen sen sijaan voidaan näiden edellä mainittujen tietojen lisäksi sisällyttää vielä arvio työntekijän käytöksestä ja taidoista, sekä syy työsuhteen päättymiselle. Nämä tiedot tulevat kuitenkin todistukseen ainoastaan työntekijän pyynnöstä, eikä työnantaja saa niitä oma-aloitteisesti lisätä.¹⁰⁵

Työnantajan on toimitettava työsopimus työntekijälle aina viivytyksettä ja sen antamatta jättäminen on tekona jopa rangaistava. Työnantajan tulee myös säilyttää mahdollisia työtodistuspyyntöjä varten tiedot kaikista kyseessä olevan yrityksen palveluksessa olleiden työntekijöiden työsuhteiden kestoista sekä heidän työtehtävistään, jopa kymmenen vuoden ajan. Tämä perustuu siihen, että työnantajalla on velvollisuus toimittaa työntekijälle työtodistus vielä kymmenen vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämänkin ajan jälkeen työtodistus tulee toimittaa työntekijälle pyynnöstä, mikäli se ei ole työnantajalle kohtuuttoman hankalaa.¹⁰⁶

5.5. Tehostettu irtisanomissuoja

Työntekijän jäädessä perhevapaille tai tullessaan raskaaksi, tätä suojaa niin sanottu tehostettu irtisanomissuoja. Tehostetut irtisanomissuojat ovat luotuja suojelemaan vanhempia, jotka käyttävät mahdollisuuttaan ja oikeuttaan, yhdistääkseen perhe- ja työelämän keskenään. Tehostetusta irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssa, jonka mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ennen perhevapaata tai sen aikana sillä perusteella, että tämä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen tai on raskaana. Nämä molemmat ovat aina työelämässä aina kiellettyjä irtisanomisperusteita, oli sitten kyse minkä muotoisesta työsuhteesta tahansa tai onko työntekijä koeajalla vai ei. Tehostetun irtisanomissuojan ansiosta, esimerkiksi perhevapailta olevaa työntekijää ei saa irtisanoa kuin sellaisessa tapauksessa, että työnantajan liiketoiminta loppuu täysin. Irtisanottaessa perhevapailta tai raskaana olevaa työntekijää, on työnantajalla laissa määrätty todistustaakka, jonka johdosta tämä on velvollinen osoittamaan, että irtisanominen ei johdu perhevapaasta tai raskaudesta. Kuitenkin jos työnantaja pyytää, työntekijän tulee esittää selvitys omasta raskaudesta.¹⁰⁷

Tehostettu irtisanomissuoja perustuu työsopimuslain lisäksi myös lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jonka syrjinnän kieltoa käsittelevän 7 §:n mukaan, miehiä ja naisia ei ole sallittua asettaa eri asemaan, juuri synnytyksestä tai raskaudesta johtuen. Raskauden ollessa

¹⁰⁵ Työsuojelu.fi 2023.

¹⁰⁶ Työsuojelu.fi 2023.

¹⁰⁷ Koskinen 2018, 1204-1205.

aina sukupuoleen liittyvää, on tämän kaltainen syrjintä automaattisesti myös sekä sukupuoli-että raskaussyrjintää. Tästä samaisesta tasa-arvolain 7. pykälästä pohjautuu myös perhevapaiden aikainen tehostettu irtisanomissuoja, sillä välilliseksi syrjinnäksi lukeutuva henkilön toisenlaiseen asemaan asettaminen vain perhevapaiden perusteella, on myös laitonta. Seuraavissa kappaleissa käsittelemme sekä raskauden että perhevapaiden aikaista irtisanomissuojaa vielä tarkemmin.

5.5.1. Perhevapaiden aikainen irtisanomissuoja

Kun työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin, häntä suojelee lain määräämä irtisanomissuoja. Tämän suojan ansiosta työntekijän voi irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ainoastaan sellaisessa tapauksessa, että työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Tästä syystä voidaan sanoa, että perhevapaita viettävän työntekijän suoja on voimakkaampi ja laajempi kuin raskaana olevan vastaava, sillä raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, ilman että tilanteeseen liittyy koko liiketoiminnan päättyminen. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin työnantajan tärkeä huomioida, että pelkät suunnitelmat yrityksen tai liiketoiminnan lopettamisesta eivät riitä antamaan oikeutta perhevapailta olevan työntekijän irtisanomiseen, vaan yrityksen toiminnan tulee loppua täysin sinä aikana, kun työntekijän työsopimus on vielä voimassa. Tilanteessa, jossa kuitenkin tiedetään irtisanomisperusteen täyttyvän vielä työntekijän perhevapaiden aikana, esimerkiksi työnantajan hakeutuminen konkurssiin, voidaan ilmoitus tulevasta irtisanomisesta tuoda työntekijän tietoon, mutta työsuhde päättyy kuitenkin vasta laillisen irtisanomisajan tultua päätökseen. Tuolloin irtisanomisajan on tullut alkaa suoraan perhevapaiden päätyttyä. Vasta perhevapaiden jälkeen, kun työntekijä on palannut takaisin töihin, hänet voidaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Tällöin työntekijä on taas siirtynyt takaisin samaan raskautta edeltävään yleisen irtisanomissuojan piiriin, johon kuuluvat myös muut yrityksen työntekijät.

Perhevapaata viettävä työntekijä voidaan erittäin poikkeuksellisessa tilanteessa irtisanoa myös työntekijästä johtuvalla tai henkilöön liittyvällä syillä. Tämä on kuten sanottua, todella harvinainen tilanne. Jotta perhevapailta oleva työntekijä voidaan edellä mainituista syistä irtisanoa, vaatii tilanne aina sen, että irtisanomisperuste on muodostunut ennen perhevapaan alkamista, mutta vasta perhevapaiden jo alettua tullut myös työnantajan tietoisuuteen. Tällainen irtisanomisperuste liittyy lähes aina työntekijän ja työnantajan väliseen luottamussuhteeseen tai tarkemmin ottaen sen rikkoutumiseen. Tällaisia irtisanomisperusteita voivat olla esimerkiksi tapaukset, joissa työntekijä on vuotanut organisaation ulkopuolelle oman työnantajan liikesalaisuuksia luvatta ennen perhevapaan alkua, rikkonut salassapitosopimusta tai harjoittanut kilpailevaa liiketoimintaa samalla alalla kuin työnantajansa. Tällaisen

irtisanomisperusteen tultua työnantajan tietoon, tulisi irtisanomisperusteeseen vedota aina mahdollisimman pian ja kohtuullisessa ajassa. Työnantajan pitää kuitenkin tiedostaa, että irtisanomisperusteena ei voida pitää raskaana olevan työntekijän heikentyntä työkykyä, vaikka se johtuisikin itse raskaudesta ja sen aiheuttamista oireista, kuten voimakkaasta pahoinvoinnista tai väsymyksestä.¹⁰⁸

5.5.2. Raskauden aikainen irtisanomissuoja

Raskaus on samanlainen kielletty irtisanomisperuste, kuin perhevapaat ja niiden pitäminen. Siinä missä perhevapaitaan viettävää työntekijää, myös raskaana olevaa työntekijää suojelee tavallisen irtisanomissuojan lisäksi myös tehostettu irtisanomissuoja. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että raskaana olevaa työntekijää ei lain mukaan ole sallittua irtisanoa yksinomaan raskauden vuoksi, vaan irtisanominen on oikeutettua ainoastaan painavin sekä asiallisin syin. Kuten aiemmin mainittu, työsopimuslaki kieltää raskaana olevan työntekijän irtisanomisen raskauden johdosta, ja tilanteessa jossa raskaana oleva työntekijä irtisanoaan, tulee työnantajan todistustaakan johdosta esittää, että työsuhteen irtisanominen on johtunut jostakin toisesta sallitusta purkamisperusteesta. Raskaana olevan työntekijän irtisanominen, raskaus ainoana irtisanomisperusteena on tämän työntekijän syrjintää ja lainvastaista, täten myös rangaistava teko.¹⁰⁹

Ensisijaisesti irtisanomisen vaihtoehtona, raskaana oleva työntekijä tulisi sijoittaa johonkin toiseen työtehtävään, joka vastaa hänen aikaisempaa työtehtäväänsä ja koulutusta. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan harkita mahdollisuutta kouluttaa raskaana oleva työntekijä johonkin toiseen työtehtävään, kunhan se on kohtuullista sekä työnantajalle että työntekijälle. Nämä toimenpiteet pyrkivät varmistamaan, että raskaana oleva työntekijä säilyttää työpaikkansa ja mahdollisuutensa vaikuttaa myönteisesti yrityksen toimintaan. Työnantajan tulee olla tietoinen näistä oikeudellisista vaatimuksista ja pyrkiä aina edistämään raskaana olevien työntekijöiden oikeuksia sekä hyvinvointia työpaikalla.¹¹⁰

6. Syrjinnän ilmeneminen työelämässä

Syrjintä on tilanne, jossa yksilöä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai huonommin kuin muita henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Yhdenvertaisuuden periaate on tärkeä

¹⁰⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 26.

¹⁰⁹ Nieminen 2018, 427-428.

¹¹⁰ Nieminen 2018, 427-428.

osa tasa-arvoista ja eteenkin oikeudenmukaista yhteiskuntaa. Yhdenvertaisuuden periaate on myös suojattu usean eri lain avulla. Tällaiset lait pyrkivät varmistamaan, että jokainen ihminen saa tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun riippumatta siitä minkälaisia ominaisuuksia heillä on. Suomessa yhdenvertaisuuslaki (1325/2004) määrittelee, että ketään ei saa syrjiä esimerkiksi uskonnon, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tämä tarkoittaa, että kukaan ei saa joutua epäedulliseen asemaan näiden ominaisuuksiensa vuoksi.¹¹¹

Syrjintä voi ilmetä monin eri tavoin, kuten suoraan, epäsuorasti tai esimerkiksi kieltäytymisenä tarjota tarpeellisia mukautuksia vammaisille henkilöille. Yhdenvertaisuuslaki kieltää myös häirinnän, käskyt syrjiä toisia sekä läheissyrjinnän. Syrjinnän kieltö koskee siis myös tilanteita, joissa henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan perustuen ihmissuhteeseensa esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvaan tai vammaisen henkilön kanssa. Tämä lainsäädäntö on suunniteltu edistämään oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnassa ja varmistamaan, että syrjintä ei ole hyväksyttävää missään muodossa.¹¹²

Työelämässä tapahtuvaa syrjintää voidaan kutsua myös työsyryjinnäksi. Työsyryjintää voi esiintyä jokaisessa työsuhteen vaiheessa, aina rekrytoinnista työsuhteen päättämiseen asti. Työsyryjintää on montaa eri tyyppiä ja nämä tyypit ovat välillinen syrjintä, välitön syrjintä, häirintää, kohtuullisten mukautusten epääminen ja viimeisenä ohje syrjiä. Välillisessä työsyryjinnässä on kyse tilanteesta, jossa jokin tietty toimintamalli, säännös tai peruste aiheuttaa lopulta sen, että henkilö tai henkilöt joutuvat epäedulliseen tai epätasa-arvoiseen asemaan muihin työntekijöihin verrattuna. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi rekrytoinnissa tietyn kielen osaamista, vaikkei sen hallitseminen olisikaan itse työtehtävien kannalta välttämätöntä. Välittömässä työsyryjinnässä henkilöitä kohdellaan samassa tilanteessa eriarvoisesti, johtuen muun muassa kielen, uskonnon tai kansalaisuuden vuoksi. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi pienemmän palkan maksamista tai heikompien etujen antamista naispuoliselle työntekijälle verrattuna miespuoliseen työntekijään.¹¹³

Häirintä on taas yksi syrjinnän monimuotoisimmista ilmentymistä. Monessa tapauksessa häirintää ja syrjintää ei edes erotella toisistaan, vaan niistä keskustellaan yleensä yhtenä ja samana käsitteenä. Häirintä voi ilmetä monin eri tavoin, esimerkiksi työpaikalla se voi olla tiettyjä eleitä ja ilmeitä, suoraa puhetta tai vaikka asiattomia viestejä erilaisista viestintäkanavissa. Käytännön esimerkkinä häirinnästä voidaan käyttää tilannetta, jossa työpaikalla esitetään rassistisia heittoja ja vitsejä eri etniseen ryhmään kuuluvista henkilöistä, tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvista käytetään loukkaavia nimityksiä. Häirinnästä yleensä seuraa työpaikalle

¹¹¹ Leppänen 2015, 32-42.

¹¹² Leppänen 2015, 32-42.

¹¹³ Leppänen 2015, 32-42.

nöyryyttävä tai jopa vihamielinen ja uhkaava ilmapiiri, jossa luonnollisesti on hyvinkin raskasta ja henkisesti kuormittavaa työskennellä. On hyvä kuitenkin huomioida, että vaikka joku työntekijöistä loukkaantuu toisen henkilön esimerkiksi vitseistä, tai toiminnasta ylipäätään, sitä ei aina suoraan voida luokitella häirinnäksi. On selvää, että työpaikoilla voi erilaisten ihmisten kesken esiintyä erimielisyyksiä ja ristiriitoja. Häirintä on aina enemmän tarkoituksen mukaista negatiivista toimintaa, mutta ei ole tavatonta, että siihen syyllistyy myös vahingossa. Häirintä tulisikin aina arvioida sen mukaan, onko toiminta moitittavaa niin, että tavallisenkin ihmisen olisi pitänyt ymmärtää toimia toisin. Rajoja voivat kuitenkin olla ajoittain hankala määrittellä.¹¹⁴

Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjinnän eri muodoista vähiten tunnistettu tilanne ja jää usein vähemmälle huomiolle verrattuna muihin muotoihin. Se kuitenkin vaikuttaa yhtä haitallisesti syrjinnän kohteeseen ja samalla tavalla rikkoo yhdenvertaisuuden periaatetta. Kohtuullisten mukautusten epääminen ilmenee useimmissa tapauksissa erityisesti vammaisten työntekijöiden kohdalla sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja ei syystä tai toisesta suostu tekemään tiettyjä tarvittavia mukautuksia työpaikalle, jotta vammaisen työntekijä pystyisi suoriutumaan työtehtävistään ja olemaan näin muiden työntekijöiden rinnalla yhdenvertainen. Tällaiset edellä mainitut mukautukset voivat esimerkiksi liittyä tiettyjen erityisvälineiden hankkimiseen ja tarjoamiseen, työaikojen mukauttamiseen tai muihin konkreettisiin muutoksiin työpaikalla, joiden avulla vammaisen työntekijän on mahdollista suoriutua työstään samalla tavalla kuin kaikkien muidenkin organisaation työntekijöiden, ja tietysti myös edetä omalla työurallaan. Mikäli työnantaja päättää evätä tällaiset mukautukset, voi se pahimmillaan johtaa suoraan siihen, että vammaisen henkilö ei kykene hoitamaan työtehtäviään laisinkaan, hänen työsuorituksensa saattaa heikentyä merkittävästi, tai hän ei pysty edistymään urallaan samaan tahtiin kuin yrityksen muut työntekijät. Onkin erittäin tärkeää, että työnantajat arvioivat perusteellisesti jokaisen työntekijän henkilökohtaiset tarpeet yksilöllisesti ja tarjoaa niiden mukaisesti tarvittavia mukautuksia niin, että jokaisella työntekijällä olisi samat lähtökohdat edetä urallaan ja osallistua työelämään ylipäätään.¹¹⁵

Ohje tai käsky syrjiä on yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan myös yksi syrjinnän muodoista. Tällaisessa syrjintätilanteessa voi olla kyse esimerkiksi työnantajasta, jonka määräykset tai ohjeet ovat suoraa syrjintää tai jopa pyrkivät aikaan saamaan syrjintää työpaikalla. Tällaisia ohjeistuksia ja määräyksiä työnantaja voi antaa joko kirjallisena tai suullisena, ja ne voivat koskea hyvinkin erilaisia asioita työpaikalla. Hyvänä esimerkkinä ohjeesta tai käskystä syrjiä on tilanne, jossa työnantaja on kieltänyt rekrytoinnista vastaavaa työntekijää palkkaamasta sellaista henkilöä, jolla on jokin tietty etninen tausta, on jotakin tiettyä

¹¹⁴ Leppänen 2015, 32-42.

¹¹⁵ Leppänen 2015, 32-42.

sukupuolta tai on tietyn ikäinen. Kaikki nämä ohjeistukset ovat selkeitä syrjintäohjeistuksia ja täten lainvastaisia. Ne riitelevät täysin työnantajan velvollisuutta edistää työpaikan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa vastaan. Työnantajan ei tule missään tilanteessa vaatia syrjintää tai suositella sitä alaisilleen.¹¹⁶

6.1. Vastatoimien kieltä ja sen määritelmät

Vastatoimien kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä ja sen mukaan vastatoimien kiellossa on kyse periaatteesta, jossa on kyse työntekijän oikeuksista sekä suojelusta työpaikallaan. Vastatoimien kieltä tarkoittaa, että työnantajalla ei ole oikeutta kohdella työntekijää epäsuotuisaan tapaan tai ryhtyä niin sanottuihin kostotoimiin tai muihin kielteisiin toimiin, koska tämä on tehnyt laillisen valituksen työoloistaan, vedonnut omiin laissa määrättyihin velvollisuuksiin ja oikeuksiin tai tehnyt toimia sen eteen, että työpaikan yhdenvertaisuus olisi turvattu. Edellä mainitut oikeudet voivat esimerkiksi liittyä palkkaukseen, syrjintään tai turvallisuuteen työpaikalla. Tämä säännös suojaa ensinnäkin vastatoimilta niitä työntekijöitä, jotka vetoavat yhdenvertaisuuslain mukaisiin velvollisuuksiin tai oikeuksiin. Kun työntekijä kokee, että häntä on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti vastatoimien tai kostotoimien takia, hänellä voi olla oikeus tehdä valitus työsuojeluvaltuutetulle, ammattiliitolle tai jopa oikeusviranomaisille. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta käyttää vastatoimien kieltä tarkoituksenaan vain vahingoittaa työnantajaa.¹¹⁷

Vastatoimien kieltä suojelee ja antaa turvaa työntekijöille tilanteissa, joissa he ovat nostaneet esiin tai ottaneet yhteyttä esimerkiksi ammattiliittoon omalla työpaikallaan tapahtuvan epätasa-arvon tai syrjinnän johdosta. Omalla tavallaan vastatoimien kiellon voidaan myöskin ajatella kannustavan työntekijöitä puuttumaan oman työpaikkansa epäkohtiin, ilman pelkoa kostotoimista työnantajan toimesta. Mikäli työntekijä joutuu työpaikallaan vastatoimien kohteeksi, on tällä oikeus vaatia työnantajalla tästä lain mukaisesti hyvitystä.

Työsuhteessa työnantajan vastatoimina voi olla esimerkiksi työtehtävien tai työsuhteen ehtojen heikentäminen, työntekijän huomiotta jättäminen avoimia positioita täytettäessä, vastuiden poistamisena, työntekijän suorituksen tarkempi seuranta tai pahimmassa tapauksessa jopa työsuhteen irtisanominen. Työnantajan tekemät vastatoimet asettavat siis työntekijän aikaisempaa heikompaan asemaan. On kuitenkin hyvä huomioida, että työntekijöiden työympäristössä kokemia negatiivisia muutoksia ei voida pitää määräyksissä mainittuina vastatoimina.¹¹⁸

¹¹⁶ Leppänen 2015, 32-42.

¹¹⁷ Leppänen 2015, 46-47.

¹¹⁸ Leppänen 2015, 46-47.

6.2. Positiivinen erityiskohtelu yhdenvertaisuuden tukena

Nykyisessä yhteiskunnassa kaikkien yksilöiden ja ryhmien samanlainen kohtelu ei valitettavasti riitä siihen, että kaikilla olisi samanlaiset mahdollisuudet esimerkiksi uran tai koulutuksen suhteen. Sen sijaan on yleistä, että esimerkiksi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai kehitysvamman vuoksi yksilö asetetaan epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Yleensä tällainen ihmisten jaottelu johtuu yhteiskunnassa vallitsevista ennakkoluuloista ja -asenteista. Jotta yhdenvertaisuus voi käytännössä toteutua mahdollisimman hyvin, voidaan ryhmille ja yksilöille, jotka ovat alttiita syrjinnälle antaa näin erityiskohtelua.¹¹⁹

Positiivinen erityiskohtelu, jota saatetaan kutsua myös myönteiseksi erityiskohteluksi, on siis käytäntö, jossa tiettyä yksilöä tai ryhmää kohdellaan erityisen edullisesti tai suotuisasti. Sillä pyritään parantamaan henkilön tai ryhmän olosuhteita sekä asemaa. Positiivisen erityiskohtelun tulee olla etukäteen suunniteltua ja siihen kuuluvien toimenpiteiden suunnitelmallisia. Toimenpiteet tulee suhteuttaa aina jokaiseen tilanteeseen ja tapaukseen yksilöllisesti. Positiivinen erityiskohtelu ja siihen liittyvät toimet tulee olla myös väliaikaisia, ja niiden kesto pitää laajuudeltaan sekä kestoaltaan suhteuttaa aika kyseessä olevaan tilanteeseen. Erityiskohtelu ei saa siis jatkua toistaiseksi, vaan toimenpiteistä tulee lopulta luopua, kun koetaan että tilanne taas normaali.¹²⁰

Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan, positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena on poistaa ja ehkäistä syrjinnästä johtuvia haittoja sekä edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Koska raskaus liittyy suoraan sukupuoleen, voidaankin esimerkiksi raskaudesta johtuva irtisanominen katsoa suoraan sukupuolisyrjinnäksi. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään välttämään ja ehkäisemään näin raskaana olevan työntekijän syrjintää.¹²¹

6.3. Sukupuolisyrjintä ja sen ilmeneminen työelämässä

Sukupuolisyrjintää pyrkii ehkäisemään laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sen 1 §:n mukaan laki on suunniteltu ja muodostettu edistämään miesten ja naisten välillä vallitsevaa tasa-arvoa, mutta myös samaan aikaan vähentämään sukupuolten välistä eriarvoisuutta, ennen kaikkea työpaikoilla sekä työelämässä ylipäätään. Työelämä on nykypäivänä alue, jossa

¹¹⁹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023.

¹²⁰ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023.

¹²¹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023.

naiset useimmiten kohtaavat miehiin verrattuna enemmän ja useimmin epätasa-arvoisuutta sekä syrjintää. Työelämässä, jossa kaikenlainen syrjintä on ehdottomasti kiellettyä, ilmenee valitettavasti edelleen enimmäkseen naisiin kohdistuvaa sukupuolisyryntää. Yleisin sukupuoli-syrjintää ilmentävä ja tasa-arvolakia rikkova teko on, että työnantaja ei juuri raskauden tai perhevapaan vuoksi jatka laisinkaan työntekijän työsuhdetta, tai rajoittaa esimerkiksi työntekijän työtunteja vai vastuuta työpaikalla merkittäväksi. Koska nainen on sukupuolista se, joka synnyttää ja yleisimmin pitää pidemmän perhevapaan verrattuna mieheen, ovat he sukupuoli-ryhmänä suuremmissa riskissä joutua syrjityksi.¹²²

Sukupuolisyryntä voi olla sekä välillistä että välitöntä, eli suora syrjintää. Välitöntä sukupuoli-syrjintää on henkilön asettaminen eri asemaan pelkästään sukupuolen, sukupuolen ilmaisuuden tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Tässä opinnäytetyössä paljon käsitelty raskaussyryntä on myös välitöntä sukupuoli-syrjintää.¹²³ Sukupuolisyryntää voi ilmetä kaikilla elämän alueilla, ja monissa hyvinkin erilaisissa tilanteissa. Tällaisissa tilanteissa mies ja nainen asetetaan eri arvoon tai asemaan juuri sukupuolensa perusteella. Tämä voi käytännössä tarkoittaa erilaisten oikeuksien ja etujen myöntämistä, tai velvollisuuksien ja rajoitusten asettamisen sukupuolen mukaan. Esimerkiksi työnhakutilanteissa hakijoista pätevin naispuolinen henkilö saatetaan jättää valitsematta vain sukupuolensa vuoksi. On tärkeää mainita, että sukupuoli-syrjinnän ehkäiseminen ja torjuminen eivät hyödytä pelkästään naisia, vaan myös yhteiskuntaa kokonaisuutena. Tasa-arvoinen kohtelu sekä tasa-arvoiset mahdollisuudet työelämässä lisäävät kaikkien työntekijöiden hyvinvointia, työmotivaatiota ja tuottavuutta. Kun jokainen työntekijä, riippumatta heidän sukupuolestaan, pystyy toimimaan mahdollisuuksillaan, hyödyttää se isommassa kuvassa sekä työnantajia että työntekijöitä.¹²⁴

6.4. Raskaussyryntä ja sen ilmeneminen työelämässä

Kuten aiemmassa kappaleessa kerrottiin, raskaussyryntä on välitöntä sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Se tarkoittaa henkilön asettamista eri asemaan, esimerkiksi työhönottotilanteessa tai päätettäessä palkkaehdoista, vain raskauden vuoksi. Raskaussyryntää ilmenee tyypillisimmin työelämässä, ja yleisimmät tilanteet liittyvät työhön palaamiseen perhevapailta, rekrytointiin ja raskaana olevan työntekijän määräaikaisen työsuhteen jatkamiseen. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset ovatkin Suomessa suurimmassa riskissä joutua raskaussyryntään kohteiksi. Valitettavan yleistä on, että työhaastattelun aikana tiedustellaan nuoren naishakijan suunnitelmista perustaa perhe, tai jo olemassa olevien lasten lukumäärästä.

¹²² Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 30.

¹²³ Kairinen 2018, 390-395.

¹²⁴ Tasa-arvoaltuutettu 2023.

Vaihtoehtoisesti töihin perhevapailta palatessaan, naisen entisiä työtehtäviä ei muka ole enää olemassa, ja näin hänet irtisanotaan vedoten taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin.¹²⁵

Naiset kärsivät raskaussyrjinnästä riippumatta siitä minkä tasoinen koulutus heillä on tai millä alalla he työskentelevät. Kuitenkin kuten jo mainittu, suurimman riski joutua raskaussyrjinnän kohteeksi omaavat sellaiset naiset, jotka työskentelevät joko määräaikaisella, osa-aikaisella tai nollatuntisella työsopimuksella. Raskaussyrjinnästä aiheutuu syrjinnän kohteelle henkisen haitan lisäksi lähes poikkeuksetta myös negatiivisia talouteen vaikuttavia seuraamuksia. Syrjitty voi pahimmassa tapauksessa menettää työpaikkansa kokonaan, tai kohdata muuten haittaa urakehityksessään. Esimerkiksi keskusteluissa koskien palkkaa ja muita työetuja, tätä ei välttämä kohdella tasa-arvoisesti muihin organisaation työntekijöihin verrattuna. Kaikki edellä mainittu toiminta voi mahdollistaa sen, että työntekijän henkilökohtainen taloudellinen tilanne heikkenee ja vaikuttaa näin mahdollisesti jopa pitkäaikaisesti tämän elämään. Raskaussyrjinnän ehkäiseminen, sen tietoisuuden levittäminen ja yleinen naisten oikeuksien puolustaminen työelämässä ovat tärkeitä toimia, ja edistävät tavoitetta oikeudenmukaisempi ja yhdenvertaisempi työelämä Suomessa.¹²⁶

Naiset eivät toki ole ainoita, jotka kokevat työpaikoilla syrjintää. Myös miehet, jotka käyttävät laillista oikeuttaan perhevapaisiin, tai pelkästään ilmaisevat halunsa käyttää tätä oikeutta, saattavat kokea niin kutsuttua perhevapaasyrjintää. Tämä syrjinnän muoto on kuitenkin harvinaisempaa, kuin naisten kokema raskaussyrjintä. Valitettavasti raskaussyrjintää on nykypäivän Suomessa edelleen ongelma, joka koskettaa suurta määrää naisia. Varsinkin tämänhetkisessä epävakassa yhteiskunnan taloustilanteessa, tämä ongelma saattaa jopa korostua.¹²⁷

Korkein oikeus on vuonna 2017 käsitellyt tapaus KKO:2017:25, jossa nainen oli palannut töihin äitiyslomalta ja hoitovapaalta vuoden 2008 syksyllä, jonka jälkeen hän oli jäänyt uudelle äitiyslomalle noin kolmen kuukauden jälkeen. Vuonna 1998 naisen työsuhteeseen sovellettuun työehtosopimukseen oli lisätty ehto äitiyslomien välisestä työssäolosta. Tämän ehdon mukaan työntekijän tulee äitiyslomien välissä olla töissä vähintään kuuden kuukauden ajan, jotta tälle maksetaan kolmen kuukauden palkka äitiysloman alussa. Tasa-arvolautakunnan lausunnon mukaan työehtosopimuksen työssäoloehto rikkoo tasa-arvolakia. Lautakunnan mukaan työssäoloehto asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan niihin naisiin verrattuna, jotka ehtivät työskennellä vaaditun kuuden kuukauden ajan raskauksien välillä tai ovat esimerkiksi sairauslomalla. Työnantaja oli vaatinut Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta asiaan ennakkoratkaisupyynnöä.

¹²⁵ Tasa-arvoaltuutettu 2023.

¹²⁶ Tasa-arvoaltuutettu 2023.

¹²⁷ Tasa-arvoaltuutettu 2023.

Käräjäoikeuden päätös myötäili tasa-arvovaltuutetun päätöstä ja velvoitti työnantajan maksamaan naiselle vahingonkorvauksia, sekä korvaamaan tämän oikeudenkäyntikulut. Hovioikeus kuitenkin hylkäsi ennakkoratkaisupyynnön, koska ennakkoratkaisuja oli työtuomioistuimen puolesta pyydetty jo useampia, joten hovioikeuden tuomio jäi odottamaan niiden ratkaisuja. Lopulta hovioikeus antoi tuomion vuonna 2014 ja totesi työehtosopimuksen olleen tasa-arvolain vastainen. Käräjäoikeuden tuomiota ei muutettu ja työnantaja joutui korvaamaan naisen hovioikeudenkäyntikulut. Hovioikeus totesi tämän lisäksi työnantajan asettaneen kaikki ne naiset, jotka ovat tehneet työsopimuksen vuoden 1998 jälkeen, eriarvoiseen asemaan niihin työntekijöihin verrattuna, jotka olivat tehneet työsopimuksen ennen vuotta 1998, koska työsäoloehto on tasa-arvolain ja työsopimuslain vastainen.

Työnantaja sai kuitenkin valitusluvan korkeimpaan oikeuteen, joka totesi työnantajayrityksen työssäoloehdot sovellettaessa asettaneen naisen hoitovapaan takia epäedullisempaan asemaan niihin naisiin verrattuna, jotka eivät olleet jääneet hoitovapaalle tai jotka olivat lasten syntymien välissä kerenneet olla töissä työehtosopimuksessa edelletyn kuuden kuukauden ajan. Työehtosopimuksen soveltaminen saattoi siis aiheuttaa tilanteita, joissa naistyöntekijöihin on toisiinsa verrattavissa olevissa tilanteissa kohdeltu eri tavoin. Korkein oikeus tulkitse erillaisen kohtelun perustuvan sellaiseen tekijään, joka on laissa määritelty syrjintäperusteeksi. Nainen oli pystynyt syrjintävaihteen tueksi esittämään sellaisia yksityiskohtia, joiden perusteella syrjintäolettaama syntyi.

Kyseisessä tapauksessa oli tasa-arvolain 7 §:n toisen momentin mukaan välillinen syrjintä, työnantajalla on myös oikeus yrittää todistaa menettelynsä olevan oikeutettua. Työnantaja yrityksen mukaan työssäoloehdon tarkoitus oli kannustaa naisia töihin perhevapaiden välillä. Menettelyn katsottiin kuitenkin olevan tasa-arvolain vastaista, sekä se saattoi vaikuttaa työntekijöiden lasten hankkimisten ajankohtiin, sekä rajoittaa heidän perhevapaiden pitämistensä. Korkein oikeus ei muuttanut hovioikeuden päätöstä ja totesi yrityksen rikkoneen tasa-arvolain välillisen syrjinnän kieltoa, sekä tasa-arvolain vastaisesti syrjinyt naista.¹²⁸ Oheinen tapaus on erinomainen esimerkki raskaussyrjinnästä ja siitä, että syrjintää ei ilmene ainoastaan vastakkaisten sukupuolten välillä.

Vuonna 2012 tasa-arvovaltuutettu käynnisti raskaussyrjintää vastaan kampanjan, joka kantoi nimeä "Oikeutta odottaville". Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen kertoi tuolloin suurimman osan tasa-arvovaltuutetulle tulevista yhteydenotoista koskevan nimenomaan työelämässä tapahtuvaa raskaus- tai perhevapaasyrjintää. Kampanja luotiin tarkoituksena lisätä ihmisten tietoisuutta Suomessa tapahtuvasta raskaussyrjinnästä. Se myös kannusti vahvasti työnantajia ottamaan omat toimintamallit ja -tavat perusteelliseen tarkasteluun ja arvioimaan niitä.

Kampanja myös rohkaisi työnantajia pohtimaan omia asenteita raskaana olevia työntekijöitä kohtaan, varmistaakseen niitä seuraavien toimenpiteiden ja käytösmallien laillisuuden ja oikeudenmukaisuuden.¹²⁹

Oikeutta odottaville -kampanjan tärkein tavoite liittyi kuitenkin juuri raskaana oleviin, tai raskautta suunnitteleviin työntekijöihin. Tasa-arvovaltuutetun päätavoite oli, että Oikeutta odottaville -kampanja pystyisi tarjoamaan naisille mahdollisimman paljon tietoa ja ohjeita, mikäli he kokevat tulleen syrjityksi työpaikalla joko perhevapaiden tai raskautensa vuoksi. Kampanjan avulla naiset saivatkin mahdollisuuden oppia omista oikeuksistaan, sekä tietysti myös kaikista laillisista toimista, joita heidän on mahdollista ottaa, mikäli he tulevaisuudessa kokevat tai ovat jo mahdollisesti kokeneet työpaikallaan syrjintää. Näin kampanja rohkaisi naisia, ei ainoastaan puolustamaan omia oikeuksiaan, vaan saman aikaisesti luomaan työpaikoistaan tasa-arvoisempia ja oikeudenmukaisempia ympäristöjä aivan kaikille työntekijöille. Voidaan siis todeta, että Oikeutta odottaville -kampanja oli merkittävä apukeino taisteluissa Suomessa tapahtuvaa raskaussyrjintää vastaan.¹³⁰

6.5. Raskaussyrjinnän seuraamukset työnantajalle

Syrjinnän seuraamuksista säädetään useassa eri laissa. Se minkälaiset seuraamukset mistäkin kyseessä olevasta syrjintätapauksesta seuraa, riippuu täysin siitä minkä lain mukaan tapausta käsitellään. Esimerkiksi Suomen rikoslaki säätelee 47 luvun 3 §:ssä, että työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä joko sakkoon tai mahdollisesti jopa puolen vuoden vankeusrangaistukseen. Vankeusrangaistus on kuitenkin erittäin harvinaista ja tyyppillisesti tuomioistuin päätyykin antamaan työnantajalle syrjinnästä sakkorangaistuksen.

Rikoslain lisäksi yhdenvertaisuuslain 23 § säätelee syrjinnän seuraamuksista. Sen mukaan syrjityn tulee saada hyvitys työnantajalta, viranomaiselta tai kouluttajalta, joka on syyllistynyt syrjintään. Hyvitystä tulee hakea kahden vuoden sisällä syrjivästä menettelystä käräjäoikeudessa. Tällaiseen hyvitykseen ei ole laissa asetettu määriä, mutta hyvityksen euromäärän tulee kuitenkin vastata suhteessa syrjivän teon vakavuutta. Tarkoittaen siis mitä vakavampi teko on, sitä suurempi on myös siitä määrättävä hyvitys. Teon vakavuutta tulee arvioida eteenkin syrjinnän keston, laajuuden ja laadun mukaan. Sen lisäksi on tärkeä ottaa huomioon, minkälaisia seurauksia itse syrjinnän kohteelle on syrjinnästä aiheutunut. Syrjinnästä voi

¹²⁹ Surakka 2012.

¹³⁰ Surakka 2012.

loukatulle aiheutua esimerkiksi psyykkistä, tai jopa fyysistä oireilua. Kaikki nämä seikat tulee ottaa huomioon määrättäessä hyvityksen suuruutta.¹³¹

Työnantaja, joka rikkoo tasa-arvolain 8 §:n syrjäntäkieltoa päättämällä työsuhteen perusteetomasti eli esimerkiksi raskauden vuoksi, on taas tasa-arvolain 11 §:n mukaan velvollinen maksamaan hyvitystä loukatulle vähintään 3570 euroa. Hyvitystä tulee maksaa, vaikka se ei olisi aiheuttanut vahinkoa. Hyvityksen määrää arvioidessa tulee lain mukaan ottaa huomioon syrjinnän laajuus ja laatu, syrjinnän kestoaika, sekä se jos samasta teosta on jo tuomittu tai määrätty maksettavaksi toisen lajin nojalla. Myös menettelyn törkeys tulee ottaa huomioon, eli se onko työnantaja syrjinyt tietoisesti ja järjestelmällisesti. Syrjityn menetykset ja kärsimys on oleellinen tekijä hyvityksen suuruutta arvioitaessa, koska hyvityksen ensisijainen tarkoitus on korvata syrjitylle aiheutunutta aineetonta vahinkoa. Työnantajan toiminnalla ja taloudellisella tilanteella voidaan hyvitetävän summan vähimmäismäärää pienentää tai jopa poistaa kokonaan. Hyvityksen vähimmäismäärää voidaan pienentää, jos esimerkiksi työnantajan taloudelliseen tilanteeseen nähden 3570 euron vähimmäishyvityksen voidaan katsoa olevan kohtuuton. Myös tilanteissa, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijälle jotain muuta työtä tai peruuttanut irtisanomisen voidaan harkita vähimmäishyvityksen poistamista tai vähentämistä.¹³²

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus antoi syyskuussa 2023 Helsingin yliopistolliselle sairaalalle HUS:lle tuomion sairaanhoitajan raskaussyrjinnästä. Tapauksessa syrjitty sairaanhoitaja oli työskennellyt HUS:ssa vastasyntyneiden osastolla jo useiden määräaikaisten työsuhteiden ajan, kunnes jo toistamiseen sairaanhoitajan raskauden vuoksi, uutta sopimusta ei ollut enää tehty. Sairaanhoitajan vietyä asia eteenpäin Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuteen, sairaalan katsottiin syyllistyneen työsuhteen perusteettomaan työsuhteen päättämiseen. Hyvityksiä ja korvauksia Helsingin yliopistollinen sairaala tuomittiin maksamaan syrjitylle sairaanhoitajalle jopa 20 000 euron suuruinen summa. HUS ilmoitti luopuvansa valitusoikeudestaan, joten tuomio jäi näin lainvoimaiseksi.¹³³ Valitettavasti tämä ei ollut ensimmäinen kerta, kun HUS on tuomittu käräjäoikeudessa raskaussyrjinnästä. Vain neljä kuukautta aikaisemmin, toukokuussa 2023 Helsingin käräjäoikeus tuomitsi sairaalan korvaamaan syrjintää kohdanneelle kättilölle yli 43 000 euroa. Kättilön tapauksessa määräaikaista työsuhteita solmittiin viiden vuoden aikana jopa 21 kappaletta, mutta kättilön raskauden tultua ilmi, HUS päätti työsuhteen, vaikka samalla osastolla oli reilusti määräaikaista työsuhteita tarjolla.¹³⁴

¹³¹ Leppänen 2015, 179.

¹³² Valkonen 2018, 1502.

¹³³ Turunen 2023.

¹³⁴ Mäkinen 2023.

6.6. Miten irtisanoa raskaana oleva työntekijä

Heikentyneet talousnäkymät ovat johtaneet siihen, että yhä useimmissa suomalaisissa yrityksissä muutosneuvottelut ovat ajankohtaisia. Tuhansia työntekijöitä on jouduttu lomauttamaan ja satoja irtisanottu. Yritykset toisensa jälkeen ilmoittavat aloittaneensa muutosneuvottelut ja myös tehtaita joudutaan lakkauttamaan, minkä vuoksi yhä useamman työntekijän työpaikat ovat vaakalaudalla.¹³⁵ Voidaan siis todeta, että yhä useammat työnantajat ovat tilanteessa, missä heidän tulee irtisanoa raskaana oleva työntekijä. Seuraavaksi käymme läpi ne juridisesti ja eettisesti tärkeimmät asiat mitä työnantajan tulee ottaa huomioon raskaana olevaa työntekijää irtisanottaessa.

Suomen lainsäädännöstä ei löydy määräyksiä varsinaisesta irtisanomisjärjestyksestä. Työnantajat voivat sen sijaan itse päättää irtisanomisjärjestyksestä, kunhan heillä on työsopimuslain mukainen irtisanomisperuste. Sovellettavassa työehtosopimuksessa voi kuitenkin olla määräyksiä irtisanomisjärjestykseen liittyen, jotka työnantajan tulee tarkistaa, jos työsuhteeseen sovelletaan jotain työehtosopimusta. Nämä työehtosopimuksen irtisanomisjärjestyksestä koskevat ensisijaiset määräysten tarkoituksena on selkeyttää saman irtisanomisperusteen alla olevien irtisanottavan valintaa. Useimmiten näiden määräysten mukaan viimeisenä irtisanotaan työnantajan toiminnan kannalta merkityksellisimmät ammattityöntekijät tai ne työntekijät, jotka ovat työnantajan palveluksessa menettäneet osan työkyvystään. Toissijaisesti voidaan myös huomioida huoltovarmuus ja työsuhteen kesto.¹³⁶

Vaikka raskaana olevaa työntekijää suojaa tehostettu irtisanomissuoja, se ei tarkoita, että tämä olisi täysin suojassa työsuhteen irtisanomiselta. Työnantaja voi irtisanoa raskaana olevan työntekijä tuotannollisista ja taloudellisista syistä, jos hänellä ei ole tarjota muuta korvaavaa työtä tai koulutusta muihin soveltaviin tehtäviin. Irtisanomisperusteena voi myös raskaudesta huolimatta toimia muut henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet, kuten esimerkiksi työtehtävien laiminlyönti tai toistuvat luvattomat poissaolot. Tässä kohtaa työnantaja voi myös pohtia, onko työsuhteen irtisanominen oikea seuraamus työntekijän moitittavista toimintatavoista. Työnantaja voi arvioida olisiko tilanne mahdollista ratkaista eri tavalla, kuten esimerkiksi sijoittamalla työntekijä muihin työtehtäviin tai muuttamalla tämän työolosuhteita tukemaan paremmin työntekoa ja sen tehokkuutta.¹³⁷

Kuten jo edellä on todettu, raskaana olevilla työntekijöillä on työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan tehostettu irtisanomissuoja ja työnantajalla todistustaakka siitä, että hän ei irtisano työntekijää tämän raskauden takia. Työnantajalla tulee siis olla jokin raskauteen liittymätön

¹³⁵ Vento, 2023.

¹³⁶ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2019, 521.

¹³⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2019, 65-73.

asiallinen ja painava syy irtisanomiseen. Lähtökohtaisesti työnantajalla tulee aina olla asialliset ja painavat perusteet toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomiseksi, mutta raskaana olevan työntekijän irtisanomistilanteessa työnantajan katsotaan automaattisesti irtisanoneen työntekijän raskauden vuoksi jollei tämä esitä näitä perusteita. Työnantajan irtisanoessa tai päättäessä työntekijän työsuhteen tämän raskauden takia, syyllistyy hän myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintään.¹³⁸

Henkilöön perustuvat irtisanomistilanteet ovat aina erilaisia, joten yhtä tyhjentävää vastausta siitä, mitkä syyt ovat tarpeeksi asiallisia ja painavia ei ole. Työsuhteen päättämisperussia aloittaessa onkin punnittava tarkkaan sitä, että täyttyvätkö irtisanomisperusteet todella, etenkin kun kyse on raskaana olevasta työntekijästä. Päättämisperusteen täytyessä tulee vielä tarkkaan harkita yllä mainittuja muita vaihtoehtoja. Jos työnantaja tarkan harkinnan jälkeen päätyy irtisanomaan tai purkamaan työsuhteen, tulee hänen kertoa päättämisperuste tarpeeksi selkeästi työntekijälle.¹³⁹

Työntekijän irtisanomiseen liittyy aina myös eettisiä kysymyksiä ja mainehaitan riski, etenkin kun kyseessä on raskaana olevan työntekijän irtisanominen tai työsuhteen päättäminen. Kurejoki-Henrikssonin 2014, mukaan, työsuhteen päättämisen tai irtisanomistilanteet ovat niitä, joissa yrityksen todellinen arvomaailma ja eettiset periaatteet tulevat esille. Työnantaja voi kuitenkin omalla eettisellä lähestymistavalla irtisanomistilanteissa vaikuttaa irtisanomistilanteen luonteeseen ja näin suojella organisaatiota mainehaitalta. Irtisanomistilanteissa irtisanottavia työntekijöitä tulisi kohdella samalla tavalla kuin muita työntekijöitä, arvostaen inhimillisesti ja tunteet huomioon ottaen. Eettinen kohtelu irtisanomistilanteissa suojelee ennen kaikkea työnantajamielikuvaa, mutta se voi myös edesauttaa jäljelle jäävän henkilöstön sitoutumista.¹⁴⁰

7. Yhteenveto ja pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää raskaana olevan työntekijän oikeudellista asemaa, kun työsuhde on päätetty perusteettomasti raskauden takia ja mihin toimenpiteisiin raskauden takia irtisanottu työntekijä voi ryhtyä. Koimme myös tärkeäksi selvittää naisten asemaa nykyajan työelämässä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös tutkia, miten irtisanomisprosessi etenee lainsäädännön mukaisesti ja millaisten irtisanomisperusteiden tulee täytyä, jotta työnantaja voi irtisanoa raskaana olevan työntekijän.

¹³⁸ Äimälä 2012, 160.

¹³⁹ Äimälä 2012, 160.

¹⁴⁰ Kurejoki-Henriksson 2014.

Vaikka naisten asemaa on pyritty parantamaan lainsäädännön tasolla asti, voidaan silti todeta, että tosiasiallista yhdenvertaisuutta työelämässä ei ole vielä saavutettu. Naiset kokevat miehiä enemmän syrjintää, vähättelyä ja ulkopuolelle jättämistä työelämässä. Erityisesti perheen perustamisen voidaan havaita vaikuttavan naisten uraan negatiivisesti, kun taas miesten uraan se ei yleensä juurikaan vaikuta. Vanhentunut ajatusmalli siitä, että nuori naistyöntekijä voi hetkellä millä hyvänsä perustaa perheen ja jäädä vuosia kestäväälle raskaus- ja perhevapaa kierteelle elää yhä tiukasti. Naiset ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin miehet, mutta silti johtotehtävissä työskentelee enemmän miehiä ja palkkasyrjintää esiintyy. Ammatilajien välinen segregatio on juurtunut kotimaiseen työelämään, joka osaltaan selittää esimerkiksi palkkaeroja ja naisten hitaampaa urakehitystä. Sekä tasa-arvolaki, että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelman yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla, jos työnantaja työllistää yli kolmekymmentä henkilöä.

Kotimaisesta lainsäädännöstä löytyy paljon työelämään liittyviä määräyksiä, joita työntekijän ja työnantajan tulee noudattaa. Monet työsopimuslain säännöksistä ovat pakottavaa oikeutta työnantajan osalta, eli näistä asioista ei voida poiketa sopimalla. Työsuhteessa työntekijän voidaan katsoa olevan heikommassa asemassa työnantajaan nähden, joten tämän takia heitä pyritään suojelemaan lainsäädännön avulla. Raskaana olevien työntekijöiden turvana on useampi työsopimuslain säännös, joiden tarkoitus on suojella raskaana olevaa työntekijää työsuhteen jokaisessa vaiheessa. sääntelyä on esimerkiksi jo rekrytointitilanteisiin ja työhön otettavan henkilön valintaan liittyen. Myös raskaana olevan henkilön ja sikiön fyysistä turvallisuutta on pyritty lainsäädännöllä suojaamaan esimerkiksi erilaisilla määräyksillä. Raskaana olevan työntekijän asemaa ja työpaikkaa on pyritty turvaamaan ja edistämään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain säännöksillä. Laissa ei kuitenkaan ole tyhjentävää listaa työsuhteen oikeudellisista päättämisperusteista, koska esimerkiksi jokainen henkilöstä johtuva päättämistilanne on omanlaisensa.

Työsuhde voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijän raskaus ei ole tällainen lain mukaan asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimusta. Erityisesti raskaana olevan työntekijän irtisanomista ilman lainmukaisia perusteita pidetään yhdenvertaisuus ja tasa-arvolain mukaisena syrjintänä. Tasa-arvolain tarkoituksena on sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi, edistää naisten asemaa työelämässä. Lisäksi laki sisältää syrjinnän kiellon, jonka mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan raskauden tai synnytyksen vuoksi. Raskaana olevien suoja on vielä vahvistettu tasa-arvolain 8.2 §:ssä, jonka mukaan työnantaja ei saa missään palvelussuhteen vaiheissa, tai työhön ottaessa, eikä sen ehdoista päätettäessä asettaa ketään huonompaan asemaan raskauden tai synnytyksen vuoksi. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja edesauttaa syrjinnän kohteiksi joutuneiden oikeusturvaa. Myös yhdenvertaisuuslaki sisältää syrjinnän kiellon. Kummassakin laissa on korostettu työnantajan velvollisuuksia edesauttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Myös rikoslaissa on säännös koskien syrjintää ja sen seuraamuksia.

Voidaan todeta, että kotimaisesta lainsäädännöstä löytyy runsaasti säätelyä raskaana olevien suojelemiseksi. Raskaana olevalla työntekijällä on lisäksi useita tahoja kenen puoleen kääntyä tulkinta-apua tarvitessa. Työntekijäliittoon kuuluva työntekijä voi esimerkiksi kääntyä liitopuoleen. Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista, mutta sen lisäksi tämän tehtäviin kuuluu neuvojen, sekä lausuntojen antaminen tasa-arvolakiin liittyvissä kysymyksissä. Tasa-arvovaltuutetun lausunnot eivät kuitenkaan sido tuomioistuimia. Suurin osa tasa-arvovaltuutetun työelämään liittyvät tapaukset käsittelevätkin syrjintää raskauden- tai perhevapaiden takia. Valtuutetulla on myös oikeus ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi syrjintään liittyvissä tilanteissa. Näitä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi sovitut tapaamiset osapuolten ja tasa-arvovaltuutetun kesken. Jos sovinto saavutetaan osapuolten välillä ennen hyvitystä koskevan kanneajan päättymistä, oikeustoimiin ei tarvitse ryhtyä. Sovinto tai osasovinto voidaan kaikkien asianomaisten luvalla saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan vahvistettavaksi. Jos yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunta vahvistaa tuomion, pannaan voimaan niin kuin lainvoimainen tuomio.

Ennakkoratkaisuista ja esimerkkitapauksista voidaan päätellä, että raskaussyrjintä ei ole vain nykypäivän ongelma, vaan se on ollut havaittavissa jo useiden vuosikymmenten ajan. Huomiioon tulee ottaa myös se, että useimmat tapaukset eivät kuitenkaan välttämättä etene edes tuomioistuimiin asti, vaan ne ratkaistaan sopimalla. Monet raskaussyrjintätapaukset jäävät valitettavasti myös käsittelemättä, johtuneen aiheen on sensitiivisestä luonteesta tai siitä, että syrjintää kokenut työntekijä ei tiedä oikeuksiaan. Syrjinnän seuraamuksista säädetään useammassa eri laissa, kuten rikoslaissa ja tasa-arvolaisissa. Seuraamukset ne määräytyvät aina tapauskohtaisesti syrjinnän kesto, laajuus ja seuraamukset huomioon ottaen. Myös työnantajan taloudellinen tilanne voi vaikuttaa hyvityksen suuruuteen.

Kaiken tämän perusteella voidaan todeta, että vaikka Suomessa on oikeudellinen verkosto raskaana olevan työntekijän suojelemiseksi, on raskaussyrjintä silti yhä merkittävä yhteiskunnallinen ongelma ja suojakeinot tulevat todellisuudessa tarpeen eikä niitä tulisi keventää. Tämän takia ei kuitenkaan tule sivuuttaa työnantajien lainmukaista oikeutta irtisanoa raskaana oleva työntekijä, kunhan hänellä on raskauteen liittymätön asiallinen ja painava syy siihen.

Lähteet

Virallislähteet

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta. HE 98/2016

Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 157/2000.

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 19/2014 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsitteviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi. HE 94/1993.

Eduskunta. 2023. Lainsäädäntö. Viitattu 14.10.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Lainsaadanto.aspx

Painetut

Kattellus, R. & Jokinen, T. Uraopas. Helsinki: Gaudeamus.

Kinnunen, K. 2011. Miesten kanssa duunissa. Helsinki kirjat.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2018 Työikeus. 5. painos. Helsinki: Alma Talent.

Lindroos, P. & Lipponen, P. 2016. Naisen 9 työelämää. Kirjapaja Helsinki.

Sähköiset

Helenius, D., Hietanen-Kunwald, P., Hupli, T., Koulu, R., Lappalainen, J., Lindfors, H., Niemi, J., Rautio, J., Saranpää, T., Turunen, S., Virolainen, J., Vuorenpää, M. 2021. Prosessioikeus. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 6.11.2023.

Hirvonen, A. 2017. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki: Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Viitattu 2.6.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/20149471-38b2-4cc8-94b7-2f6b3feed81d/contenthttps://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams>

Husu, L., Hearn, J., Lämsä, A. & Vanhala, S. 2011. Women management and Leadership - Naiset ja johtajuus. Helsinki. Hanken School of Economics Research Reports. Viitattu 29.10.2023. [Naiset ja johtajuus](#)

Jokinen, J. 2019. Oikeushallintovirastaselvitys. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2019:11. Helsinki: Oikeusministeriö. Viitattu 6.11.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161492/OMSO_2019_11_Oikeushallintovirastaselvitys.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Keskuskauppakamari. 2023 Naiset pörssiyhtiöiden johdossa – kansainvälinen vertailu. Viitattu 29.10.2023. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/03/Naisjohtajakatsaus-maaliskuu-2023.pdf>

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2019. Työsuhteen päättäminen. E-kirja. Helsinki Alma Talent. Viitattu 1.11.2023.

Kurejoki-Henriksson, T. 2014. Irtisanomisissa johtajan etiikka punnitaan. Yritysetiikka 2/2014. EBEN Suomi ry. Viitattu 12.11.2023. <https://bin.yhdistysavain.fi/1591577/rsp9UWnnvi7Yxqn-HuYFO0UdGEA/yritysetiikka-2014-02.pdf>

Kurtén, S. & Waaralinna, S. 2015. Kun joudut irtisanomaan. E-kirja. Viitattu 7.11.2023.

Lehtonen, N., Rotkirch, A. & Sorsa, T. 2023. Perhebarometri 2022 - Kuka haluaa lapsia 2020-luvulla? Viitattu 21.10.2023. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2023/01/>

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. E-kirja. Viitattu 8.8.2023.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. E-kirja. Viitattu 29.10.2023.

Mäkinen, T. 2023. Käräjäoikeus tuomitsi Husin raskaussyrjinnästä - kättilölle hyvitystä ja korvauksia yli 43 000 euroa. Tehy. Viitattu 14.10.2023. <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/karajaoikeus-tuomitsi-husin-raskaussyrjinnasta-katilolle-hyvitysta-ja-korvauksia-yli-43-000>

Määttä, K. 2021. TyösyRJintä rikosoikeudellisena haasteena. Edilex 2021/19. Viitattu 15.10.2023. <https://www-edilex-fi.nelli.laurea.fi/artikkelit/22742.pdf>

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.

Nummijärvi, A. 2004. PalkkasyRJintä, Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Helsinki: Edita. Viitattu 20.10.2023

Ojanen, T. 2016. EU-Oikeuden perusteita. 3. painos. E- kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 27.10.2023.

Paanetoja, J. 2023. Työoikeus tutuksi -käsikirja. 3. painos. Helsinki. Edita. Viitattu 6.11.2023.

Saari, M. 2017. Samanpalkkaisuuden politiikka: monitieteinen näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen. University of Helsinki. Viitattu 20.10.2023. <https://helda.helsinki.fi/ser-ver/api/core/bitstreams/16775f5d-83eb-4878-8ed8-b76e798615c2/content>

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. 8. painos. E-kirja Talentum. Viitattu 11.7.2023.

Saloheimo, J. 2020. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 7.11.2023

Sievänen, R., Vähämaa, E., Ittonen, K., Haga, J., Nikander, J., Hytti, J., Paunisaari, E., Tuominen-Thuesen, M. & Lehmuskoski, T. 2023. Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät - naisten urakehityksen haasteet. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. Viitattu 29.10.2023.

Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliitto. 2022. Naisten ja miesten välinen palkkaero ennallaan, ratkaisu voisi olla palkka-avoimuuden lisääminen.

<https://www.sttk.fi/2022/11/04/sttk-naisten-ja-miesten-valinen-palkkaero-ennallaan-ratkaisu-voisi-olla-palkka-avoimuuden-lisaaminen/>

Suomi.fi. 2023. Työsuhteen tai virkasuhteen purku ilman irtisanomisaikaa. Viitattu 20.7.2023.

<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/tyosuhteen-paattaminen/>

Surakka, J. 2012. Tasa-arvovaltuutettu käynnistää Oikeutta odottaville -kampanjan raskaus-syrjintää vastaan. Edilex. Viitattu 10.10.2023. <https://www-edilex-fi.nelli.laurea.fi/uuti-set/34640?>

Tasa-arvovaltuutettu 2020. Raskaussyrjintäepäily rekrytoinnissa. Viitattu 10.11.2023. <https://tasa-arvo.fi/-/raskaussyrjintaepaily-rekrytoinnissa-tas-338-2019-annettu-6-4-2020->

Tasa-arvovaltuutettu 2022. Palkkaerot ja palkkasyrjintä. Viitattu 21.10.2023. <https://tasa-arvo.fi/palkkasyrjinta>

Tasa-arvovaltuutettu. 2023. Raskaussyrjintä. Viitattu 4.10.2023. <https://tasa-arvo.fi/raskaus-syrjinta>

Tasa-arvovaltuutettu. 2023. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Viitattu 14.9.2023. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>

Tasa-arvovaltuutettu. 2015. Työsuhteen päättäminen koeajalla työntekijän ilmoitettua raskaudestaan. Viitattu 23.10.2023. <https://tasa-arvo.fi/-/tyosuhteen-paattaminen-koajalla-tyontekijan-ilmoitettua-raskaudestaan>

Teräsaho, M., Tanhua, I. & Rantanen, E. 2023. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2023:21. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164937/STM_2023_21_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL. 2023. Perinataalilasto - synnyttäjät, synnytykset ja vastasyntyneet 2022. Viitattu 11.11.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147689/Perinataalilasto%20%e2%80%93%20synnytt%c3%a4j%c3%a4t%2c%20synnytykset%20ja%20vastasyntyneet%202022.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Tilastokeskus. 2023. Työssäkäynti: Palkansaaajista 10,1% työskenteli tasa-ammateissa vuonna 2021. Viitattu 22.10. <https://www.stat.fi/julkaisu/clh93h8khwk5a0buqins7zv4q>

Turunen, V. 2023. Käräjäoikeus tuomitsi Husin raskaussyrjinnästä - sairaanhoitajalle hyvitystä ja korvauksia 22 000 euroa. Tehy. Viitattu 14.10.2023. <https://www.tehylehti.fi/fi/uuti-set/karajaoikeus-tuomitsi-husin>

Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2016-2017. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 6.11.2023

Työsuojelu.fi. 2023. Työtodistus. Viitattu 13.8.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyotodistus>

Työsuojelu.fi. 2023 Työsuhteen päättymisen. Viitattu 13.8.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattaminen>

Vento, J. 2023. Potku-uhka leijuu tuhansien suomalaisten niskassa - Moni yritys vähentää nyt väkeä. Uusi Suomi. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 7.11.2023. <https://www-uusisuomi-fi.nelli.laurea.fi/uutiset/potku-uhka-leijuu-tuhansien-suomalaisten-niskassa-moni-yritys-va-hentaa-nyt-vakea/0505bf0f-e26d-47b4-b512-97293dc6d0da>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2023. Syrjintä. Viitattu 1.10.2023. <https://syrjinta.fi/syrjinta>

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. E-kirja Helsinki. 5. painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu: 2.6.2023, 4.11.2023

Oikeuskäytäntö

KKO: 1992:7, 23.1.1992

KKO:2017:25, 15.5.2017

Kuviot

Kuvio 1: Säädöshierarkia

Kuvio 2: 18-74 vuotiaiden työntekijöiden Horisontaalinen segregaatio vuonna 2021 (Tilastokeskus 2023)

Kuvio 3: Ensisynnyttäjien keski-ikä