

Frågor och svar:

Diskriminering på grund av graviditet, graviditetens och familjeledigheternas inverkan på förlängningen av visstidsanställningar samt åtgärder för att förbättra anställningstryggheten för personer som återvänder till arbetet efter familjeledighet

1. Varför är frågan så viktig?

I lagstiftningen har diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet redan länge varit förbjuden, men trots det är diskriminering i praktiken ett alltför vanligt problem i arbetslivet. Lagstiftningen måste preciseras så att den också i praktiken tryggar icke-diskrimineringen av alla föräldrar i samband med graviditet eller familjeledighet. Alla ska ha möjlighet att både delta i arbetslivet och skaffa familj. Det ena får inte utesluta det andra.

I Finland deltar kvinnor och män i nästan lika stor utsträckning i arbetslivet, men fortfarande tar kvinnorna ut största delen av familjeledigheterna – och det gäller i synnerhet långa familjeledigheter. Det här har flera negativa konsekvenser för kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och jämställdheten mellan könen. Unga kvinnor kan ha svårt att få anställningar som gäller tills vidare. En utredning som Statistikcentralen gjorde år 2019 visar att 19 % av de kvinnliga löntagarna var visstidsanställda, medan andelen visstidsanställda bland manliga löntagare var 13 %. Skillnaden mellan könen är betydande.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs. Enligt jämställdhetsombudsmannens årsberättelser gäller upp till hälften av de fall där ombudsmannen kontaktas på grund av misstanke om diskriminering i arbetslivet just diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Mest kontaktas ombudsmannen i fall där man misstänker diskriminering när en visstidsanställning inte förnyas efter att det har kommit fram att den anställda är gravid eller när personen har meddelat att hen kommer att bli familjeledig.

Det är inte enbart kvinnor som löper risk för diskriminering på grund av familjeledighet, utan både kvinnor och män kan drabbas. Lagstiftningen måste säkerställa att alla föräldrar kan skaffa barn utan att råka ut för diskriminering – också oberoende av familjeform. Stjärnfamiljer ska behandlas likvärdigt och jämlikt oberoende av om barnet är biologiskt eller adopterat eller har kommit till genom assisterad befruktning, och oberoende av allt annat, såsom föräldrarnas kön.

2. Hur har den nuvarande regeringen förbundit sig att främja balansen mellan jobb och familjeliv?

I regeringsprogrammet för Sanna Marins regering står det att regeringen har som mål att göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet. Det är ett mycket välkommet mål, men för att uppnå målet krävs konkreta åtgärder.

I regeringsprogrammet står det också att särskild uppmärksamhet ska fästas vid att förbättra jämställdheten i arbetslivet och familjerna. Det ska uppnås genom att man förebygger diskriminering på grund av graviditet och preciserar lagstiftningen så att graviditet och uttag av familjeledighet inte får påverka huruvida en visstidsanställning förlängs. Dessutom konstateras att man ska utreda möjligheterna att förbättra anställningstryggheten för dem som återvänder till arbetet efter familjeledighet samt vidta de lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder som enligt utredningen behövs.

Formuleringen i regeringsprogrammet är mycket tydlig och förpliktande. Regeringen måste infria sitt löfte. Den här föresatsen får inte bara förbli en formulering i regeringsprogrammet, utan den måste förverkligas i praktiken och regeringen måste göra de ändringar i lagstiftningen som krävs.

3. Varför för de som har upplevt diskriminering inte saken vidare?

När en person råkar ut för diskriminering på arbetsplatsen på grund av graviditet eller familjeledighet vill hen inte nödvändigtvis föra saken till rätten, eftersom en rättsprocess kan ta flera år och vara belastande både psykiskt och ekonomiskt. Dessutom kan personen vara rädd för att drabbas av problem på grund av att hen driver ärendet vidare och att det kan utgöra ett hinder för att hitta ett nytt jobb. Det här är förståeligt ur ett mänskligt perspektiv, men samtidigt blir det svårare att utplåna problemet i det finländska arbetslivet.

4. Vad är diskriminering på grund av graviditet?

Diskriminering på grund av graviditet är en segsliten form av diskriminering och ett jämställdhetsproblem. Graviditetsdiskriminering tar sig oftast uttryck i att arbetsgivaren begränsar längden på en visstidsanställning: när en visstidsanställd meddelar att hon är gravid får hon inget nytt arbetsavtal. Ofta ingås ett arbetsavtal så att det upphör samtidigt som moderskapsledigheten börjar, så att arbetsgivaren ska slippa betala lön för moderskapsledigheten och kunna undgå sina övriga skyldigheter. Diskriminering på grund av graviditet är vanligt förekommande oberoende av utbildningsbakgrund och bransch.

Genom lagstiftningen ska man uttryckligen precisera att graviditet och familjeledighet inte är grundade anledningar att låta bli att ingå eller förlänga ett arbetsavtal för viss tid.

5. Vad är diskriminering på grund av familjeledighet?

Skyddet i arbetslivet för dem som återvänder till arbetet efter familjeledighet behöver stärkas. Den nuvarande lagstiftningen (arbetsavtalslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) inte ger tillräckligt skydd för dem som återvänder till arbetet efter familjeledighet.

Diskriminering på grund av familjeledighet drabbar framför allt kvinnor, men i takt med att männen tar ut en allt större del av familjeledigheterna och deras ledigheter blir allt längre, så har det också blivit vanligare att män drabbas av diskriminering på grund av familjeledighet. De som återvänder till arbetet efter familjeledighet kan råka ut för problem på många olika sätt. Till exempel kan arbetsuppgifterna eller befattningen ha försvunnit. Arbetsuppgifterna kan ha förändrats på grund av en organisationsförändring, arbetsplatsen kan ha genomgått samarbetsförhandlingar under familjeledigheten eller arbetsuppgifterna kan ha getts till andra. Det finns inget arbete och den som har kommit tillbaka från familjeledigheten sägs upp. Arbetsuppgifterna kan också ha ändrats och den återvänder till arbetet kan i strid med arbetsavtalslagen bli erbjuden klart andra uppgifter än tidigare. De nya uppgifterna kan vara mindre krävande, förtjänstnivån kan vara lägre eller personen kan bli erbjuden en visstidsanställning i stället för en fast anställning. Den som fungerar som vikarie kan ha fått en fast anställning i stället för den familjelediga.

De här problemen kan bland annat leda till att familjelediga skjuter upp återgången till arbetet på grund av den osäkra situationen, att de som återvänder från familjeledigheten blir en arbetskraftsresurs, att de säger upp sig själva på grund av brist på arbete, att de erbjuds avtal om att anställningen avslutas eller att de sägs upp av arbetsgivaren.

Avsikten med efterskyddet för dem som återvänder till arbetet efter föräldraledighet är att styra arbetsplatserna så att de här personerna ska beaktas i personalplaneringen, samt att man ska sätta tillräckligt med tid på att hitta andra uppgifter som motsvarar arbetsavtalet, om det är verkligen omöjligt att återgå till det tidigare arbetet.

De arbetstagare som återvänder till arbetet efter familjeledighet borde garanteras ett förstärkt uppsägningskydd vars längd står i proportion till längden på familjeledigheten. Också då skulle det vara möjligt att säga upp anställda på lagliga grunder. Det räcker inte med enbart rekommendationer för att avhjälpa problemet.