

Asia: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 8 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että 1 momentin listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Vaikka täsmennys sinällään on kannatettava, täsmennykset eivät ehkäise syrjintää. Kuten esitysluonnoksessakin todetaan, oikeustilaa ei ole tarkoitus muuttaa. Syrjintä raskauden tai perhevapaan vuoksi on jo nykyisellään kiellettyä, mutta syrjintää esiintyy siitä huolimatta hyvin paljon. Täsmennys ei vähennä syrjintää tai luo keinoja tehokkaalle puuttumiselle syrjintään. Muutosehdotus on siis riittämätön.

Tasa-arvolain 8 §:ään ehdotetaan lisättäväksi 2 momentti, jolla selvennettäisiin, että tehtävään valinnalla, palvelussuhteen kestosta tai päättämisellä tarkoitetaan myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokraava käyttäjäyritys asettaa tilauksesta päättäessään työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden takia. Täsmennys on tarpeellinen ja erittäin kannatettava. Vuokratyöntekijöiden osuus työvoimasta ei ole prosentuaalisesti suuri, mutta kuten muutkin epätyypilliset työsuhteet, vuokratyöntekijöiden osuus syrjintätapauksissa korostuu. Myös tasa-arvoaltuutettu on kiinnittänyt huomiota vuokratyöntekijöiden asemaan ja tarpeeseen vahvistaa vuokratyöntekijöiden suojaa syrjintää vastaan. Hyvitysvastuun laajentaminen käyttäjäyrityksiin on tarpeen ja mahdollistaa sanktion kohdistumisen siihen tahoon, joka syrjintään on syyllistynyt.

Tasa-arvolain 8 §:ään ehdotettava lisäys uuteen 3 momenttiin, jonka mukaan kiellettyä syrjintää olisi myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva menettely. Täsmennys on tarpeellinen ja erittäin kannatettava.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 10§ 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi työnantajalle selvitysvelvollisuus määräaikaaisuuden päättymisen yhteydessä ilman erillistä pyyntöä, mikäli työntekijä on työsuhteen aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Työnantajalla on jo nykyiselläänkin selvitysvelvollisuus menettelystään, mutta automaattinen selvitysvelvollisuus määräaikaaisuuden päättyessä on erittäin kannatettava ja tarpeellinen lisäys. Määräaikaaisuuden päättyminen tai jatkamatta jättäminen on hyvin yleinen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto. Hallituksen esitysluonnos määräaikaisten työsopimusten helpottamiseksi (VN/22728/2024) tulee lisäämään syrjintää ja tasa-arvolakiin ehdotettava työnantajan automaattinen selvitysvelvollisuus antaa työntekijälle jonkinlaisen mahdollisuuden saada perustelut, miksi työsuhdetta ei jatketa tai miksi tehtävään ollaan palkkaamassa toinen työntekijä. Selvitysvelvollisuuden laiminlyöntiä ei tosin ole sanktioitu erikseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 12 § 2 momentin kanneaikaa työhönottotilanteissa pidennettäisiin kahteen vuoteen. Ehdotus on erittäin tarpeellinen, koska vuoden kanneaika raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteissa on ollut aivan liian lyhyt. Palkka-avoimuusdirektiivin mukainen kanneaika on direktiivin mukaan 3 vuotta ja direktiivin voimaansaattamista koskevan hallituksen esitysluonnoksen mukaan palkkasyrjintäasioissa kanneaika pitenee kolmeen vuoteen. Kanneajan pidentäminen 3 vuoteen kaikkien hyvitysvaatimusten osalta olisi tarpeen. Kahdenkin vuoden kanneaika on lyhyt. Syrjintäasian selvittäminen raskauden ja perhevapaan aikana on kuormittavaa. Syrjintää kokenut joutuu joka tapauksessa esittämään riittävää näyttöä syrjinnästä, jotta syrjintäoletus syntyy. Kanneajan nopea kuluminen saattaa johtaa siihen, että vaatimukset jätetään esittämättä, koska syrjintää kokeneen voimavarat eivät riitä todisteiden hankkimiseen raskauden ja perhevapaan aikana. Näin ollen yhtenäinen 3 vuoden kanneaika olisi tarpeen.

Lain 12 §:ään lisättävä 4 momentti kanneajan keskeytymisestä, kun asia tulee vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, on kannatettava. Tällä hetkellä syrjintäasian vieminen lautakuntakäsittelyyn ei ole ollut järkevää kanneajan nopean kulumisen vuoksi. Lautakuntakäsittely on tuomioistuinprosessia kevyempi ja osapuolille kustannustehokas menettely saada syrjintäasiaan ratkaisu. Lautakunta voi tosin ainoastaan suositella hyvityksen maksamista, jolloin mahdollisen hyvityksen voi edellyttää erillistä kannetta käräjäoikeudessa. Lautakunnalla on jo nykyisellään mahdollisuus vahvistaa osapuolten sovinto ja sovinto on täytäntöön pantavissa kuten lainvoimainen tuomio. Jotta vältettäisiin useampi prosessi syrjintäasiassa, lautakunnan tulisi voida määrätä sitova hyvitys niissä tapauksissa, joissa se katsoo syrjintää tapahtuneen. Tahoja, jotka voivat syrjintäasian viedä lautakuntaan on tällä hetkellä vähän. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi voi viedä asioita ainoastaan työmarkkinoiden keskusjärjestöt sekä tasa-arvovaltuutettu. Esimerkiksi yksittäisen ammattiliiton tulisi myös voida saattaa syrjintäasioita lautakunnan käsiteltäväksi, tämä laajentaisi lautakunnan käyttöä syrjintäasioiden ratkaisijana.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Yleisiä huomioita

Tasa-arvolakiin ehdotetaan useita täsmennyksiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi. Muutosehdotukset ovat sinällään kannatettavia, mutta ehdotetut täsmennykset eivät riittävästi ehkäise syrjintää, koska muut lainsäädännön muutokset vievät tilannetta entistä huonompaan

suuntaan. Jo voimaan tulleet työsuhdeturvan heikennykset ja esitetyt muutokset koskien määräaikaista työsuhdetta tulevat lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä muihin vähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää.

Esitysluonnoksessa todetaan täsmennysten osalta, että esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa voimassa olevaa oikeudentilaa. Raskaussyrjintä on tällä hetkellä niin yleistä, että joka neljäs 2012-2023 raskaana ollut raportoi kokeneensa raskaussyrjintää. Iso osa syrjintätapauksista liittyi määräaikaisiin työsuhteisiin. Hyvin moni raskaussyrjintää kokenut ei ilmoita syrjinnästä kenellekään viralliselle taholle, koska kertomisella ei uskota olevan mitään vaikutusta tai pelätään negatiivisia seuraamuksia. Huomionarvoista on myös, että tuomioistuimiin päätyy raskaus- ja perhevapaasyrjintätapauksia hyvin vähän huomioiden syrjinnän yleisyys. Tämä kertoo osaltaan siitä, että vallitsevassa oikeustilassa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ei tule seuraamuksia työnantajille.

Tasa-arvovaltuutetun resurssit ovat jo nyt riittämättömät, mikä käy ilmi mm. tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksista. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot ovat lisääntyneet vuoteen 2020 verrattuna 50%:lla. Tasa-arvovaltuutettu ei tällä hetkelläkään pysty toimeenpanemaan kaikkia lainsäädännössä valtuutetulle annettuja tehtäviä resurssien puutteen vuoksi. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun tehtäviä tullaan lisäämään palkka-avoimuus direktiivin toimeenpanoa koskevien lakimuutosten yhteydessä. Mikäli tasa-arvovaltuutetun resursseja ei lisätä, syrjintään puuttuminen tulee entisestään vaikeutumaan ja entistä suurempi osa syrjintätapauksista jää piiloon.

Muita ehdotuksia syrjinnän ehkäisemiseksi

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä säädettyä paluuoikeutta tulisi täsmentää ja vahvistaa. Perhevapaalta palaavan työntekijän paluuoikeus ei tällä hetkellä toteudu naisten kohdalla riittävällä tavalla. Perhevapaan aikainen organisaatiomuutos on saattanut johtaa aiemman tehtävän päättymiseen, vapaan ajaksi palkatulle sijaiselle on löydetty organisaatiossa uusi vakituinen tehtävä ja perhevapaalla ollut työntekijä irtisanotaan perhevapaan päätyttyä. Näennäisesti yrityksellä on siis irtisanomisperuste, vaikka tosiasiallisesti perhevapaan käyttäminen johtaa negatiivisiin seuraamuksiin. Lainsäädäntöä tulisi selkiyttää paluusoijan osalta siten, että perhevapaalla olevalla olisi etusija hänelle soveltuviin avoimiin tehtäviin organisaatiomuutosten ja työvoiman vähentämistilanteiden yhteydessä uusiin työntekijöihin tai sijaiseen nähden.

Työsopimuslain 7 luvun 9 § 2 momentissa on säädetty käännetyistä todistustaakasta, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muun kuin lain 4 luvun 7 a§:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän. Käännetty todistustaakasaännös tulisi ulottaa myös tilanteisiin, joissa määräaikaisten työsuhde jätetään uusimatta tai perhevapaalta palaava irtisanotaan.

Koska osa syrjinnästä jää piiloon nimenomaisesti negatiivisten seuraamusten pelossa tulisi syrjintäasioissa lisätä lakiin ammattiliitoille sekä tasa-arvoa edistäville yhdistyksille kanneoikeus.

Oikeusprosessin aiheuttama kuormitus on merkittävä syy sille, miksi liittoon yhteyttä ottaneet raskaus- ja perhevapaasyrjintää kokeneet työntekijät eivät vie syrjintäasiaa eteenpäin. Kanneoikeuden avulla ammattiliitto voisi hoitaa oikeusprosessin siten, ettei syrjintää kokeneen tarvitse.

Salonranta Jussi
Insinööriliitto IL ry