

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

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että tehty esitys on laajempi kuin mitä työryhmän toimeksiannossa edellytettiin. Työryhmän toimeksiantoon ei esimerkiksi kuulunut hyvitysvastuun laajentaminen. Näin ollen hyvitysvastuun ulottaminen raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuolidentiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun tulisi jättää toteuttamatta.

Tasa-arvolain 8 §:n ensimmäisen momentin 5) -kohtaan on esitetty lisättäväksi ilmaus ”jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta”. Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että esitetty lisäys on ristiriidassa nykylainsäädännön kanssa. Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste. Muutos ei ole perusteltu, eikä sen vaikutuksia ole arvioitu millään tavalla.

Hallituksen esitystä ei ole arvioitu lainkaan tietosuojan näkökulmasta. Lainsäädännöllä rajoitetaan sitä, mitä tietoja työnantaja saa työntekijöistään kerätä. Perhehuoltovelvollisuus on työntekijän yksityisyyden suojan piiriin kuuluva asia. Mikäli työnantajalle halutaan antaa nykyistä laajempi oikeus kerätä tietoa määräaikaisten työntekijöidensä perhehuoltovelvollisuudesta ja esimerkiksi merkitä tieto myös henkilöstöjärjestelmiinsä, tulee tämä todeta lainsäädännössä yksiselitteisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Esitetyn säännöksen mukaan työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että esitetty selvitysvelvollisuus on tarpeeton ja lisää merkittävästi hallinnollista taakkaa aloilla, joissa toiminnan luonteen, esimerkiksi lyhytkestoisten sijaistarpeiden vuoksi käytetään merkittävästi määräaikaista työsopimuksia. Työnantajalla on jo nyt tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tulleensa esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättyessä syrjityksi. Esitetyn uuden säännöksen mukaan kirjallinen selvitys olisi annettava aina, myös niissä tapauksissa, joissa määräaikainen työsopimus on sekä työnantajan että työntekijän näkemyksen mukaan tehty lainmukaisesti. Työntekijöiden oikeussuojan näkökulmasta selvitysvelvollisuus olisi tällöin täysin tarpeeton ja työnantajan näkökulmasta vain turha hallinnollinen taakka.

Sote-alalla käytetään lyhyitä määräaikaissuhteita paikkaamaan esim. sairauspoissaoloja. Niin kutsuttua keikkatyötä tehdään usein nimenomaan työntekijän omasta toiveesta ja aloitteesta. Toimialalla ei ole poikkeuksellista, että hoitohenkilöstö haluaa itse määritellä sen, milloin töitä tekee ja siten sovittaa yhteen perhe-elämää ja työelämää. Työntekijät keikkailevat usein useilla työnantajilla, ja yksittäiset keikat muodostavat työoikeudellisesti erillisen määräaikaisen työsuhteen, jonka kesto on kyseisen työvuoron mittainen. Selvitysvelvollisuuden työnantajalle lisäämä hallinnollinen taakka olisi näissä tilanteissa kohtuuton ja työntekijän näkökulmastakin täysin turha.

Esitetyn selvitysvelvollisuuden laajuus on myös epäselvä. Muutoksessa ei ole esitetty mitään ajallista yhteyttä ilmoitetun raskauden, synnytyksen tai perheenhuoltovelvollisuuden ja määräaikaissuuden päättymisen välillä. Esityksessä ei ole myöskään täsmennetty tarkemmin, mitä ilmoittamisella tarkoitetaan.

Mikäli tarkoitus on ollut, että esitetty selvitysvelvollisuus koskisi ainoastaan tilanteita, joissa määräaikainen työsopimus olisi tehty ilman perusteltua syytä valmisteilla olevan työsopimuslain muutoksen mukaisesti, tulisi se ilmaista yksiselitteisesti. Tässä muodossaan esitys koskee kaikkia määräaikaista työsuhteita.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että työntekijän oikeussuoja on jo nykyisellä säännöksellä riittävällä tasolla. Jos uudesta selvitysvelvollisuudesta halutaan tästä huolimatta säätää, olisi tarkoituksenmukaisinta, että selvitys olisi annettava vain työntekijän pyynnöstä ja että sen voisi antaa myös suullisesti, ellei työntekijä nimenomaisesti pyytäisi kirjallista selvitystä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Esitetty muutos pitkittäisi tasa-arvolain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Esityksen luvussa 4.2.2. Yritysvaikutukset on todettu, että tasa-arvolain 10 §:ään ehdotettu selvitysvelvollisuus voisi lisätä jonkin verran yritysten hallinnollista taakkaa, mutta vaikutus ei käytännössä ole suuri.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että muutoksen vaikutukset on arvioitu puutteellisesti. Selvitysvelvollisuuden osalta ei ole arvioitu lainkaan sitä, kuinka useassa määräaikaisten työsopimuksen päättymistilanteessa työnantajalla olisi selvityksenantovelvollisuus ja minkä verran velvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia erityisesti toimialoilla ja yrityksissä, joissa on paljon määräaikaista työntekijöitä.

Hyvinvointiala HALI ry:n käsityksen mukaan nykyinen työ- ja tasa-arvolainsäädäntö antaa jo vahvan ja kattavan suojan raskaana oleville ja perhevapaata käyttäville työntekijöille. Oleellista on, että lainsäädännön sisältö tunnetaan riittävällä tavalla. Tehokkain malli syrjinnän estämiseen olisikin lisätä koulutusta ja kehittää osaamista.

Virtanen Kati
Hyvinvointiala HALI ry