

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

Suomen Työterveyshoitajaliitto pitää hallituksen esityksen tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä erittäin tärkeänä ja kannatettavana. Raskauteen ja perhevapaasiin liittyvä syrjintä on edelleen laajasti tunnistettu ja sitkeä ongelma suomalaisessa työelämässä, eikä nykyinen lainsäädäntö ole riittänyt ehkäisemään ilmiötä tehokkaasti.

Liiton jäsenten ja työsuhdeneuvonnan kautta saadun tiedon perusteella syrjintä ilmenee usein hienovaraisina mutta työntekijän asemaa heikentävinä ratkaisuin. Kyse ei useinkaan ole avoimesta syrjinnästä, vaan esimerkiksi tehtävien muutoksista, urakehityksen pysähtymisestä tai epäselvistä henkilöstöratkaisuista, joita ei perustella työntekijälle riittävästi.

Erityisesti määräaikaissa työsuhhteissa työskentelevät raskaana olevat tai perhevapaata suunnittelevat työntekijät ovat haavoittuvassa asemassa. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta aiheuttaa merkittävää kuormitusta ja heikentää työkykyä ja hyvinvointia. Myös vakituisissa palvelussuhteissa syrjintä ilmenee usein perhevapaalta paluun jälkeen esimerkiksi tehtävien sisällön heikentämisenä.

Liitto katsoo, että syrjinnän kieltoa koskevia säännöksiä on syytä täsmentää siten, että ne tunnistavat nykyistä paremmin myös välillisen ja rakenteellisen syrjinnän muodot.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Pidämme perusteltuna, että tasa-arvolakiin lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelusuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaissa palvelussuhteessa oleva on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta palvelusuhteensa aikana.

Ilman velvollisuutta perustella ratkaisuja syrjintä jää usein piiloon. Työntekijä saattaa kokea epäoikeudenmukaisuutta, mutta ei pysty arvioimaan, onko kyseessä syrjintä vai hyväksyttävä syy. Tämä lisää kuormitusta ja heikentää luottamusta työelämään.

Selvitysvelvollisuus ei ole ainoastaan oikeudellinen kysymys, vaan sillä on merkittävä vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja työkykyyn. Työterveyshuollossa nähdään, että epäselvät ja perustelemattomat ratkaisut lisäävät stressiä, ahdistusta ja sairauspoissaoloja. Selkeät, kirjalliset perustelut voivat jo itsessään ehkäistä epäluottamusta ja ennaltaehkäistä syrjintää.

Tasa-arvolain muutosten kohdalla on tärkeää arvioida muiden lakimuutosten yhteisvaikutukset syrjinnän riskiin. Mahdollisuus vuoden määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ilman perustetta sekä henkilökohtaisen irtisanomiskynnyksen heikentäminen lisäävät työnantajan harkintavaltaa raskaus- ja perhevapaalle jäävien tai sieltä töihin palaavien työntekijöiden asemaan. Perhevapaalta palaavien oikeus palata aiempiin tehtäviin on kirjattu Työsopimuslakiin, mutta se ei käytännössä toteudu. Syrjinnän tulisi olla selkeästi sanktioitu.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

tosiasiallisesti syrjintää ehkäisevinä ja ennaltaehkäisevinä keinoina. Syrjinnän tulee olla selkeästi sanktioitua.

Erityisesti liitto katsoo, että hyvitysvastuun tulee ulottua nykyistä selkeämmin myös työvoimaa vuokraavaan käyttäjäyritykseen. Vuokratyössä työskentelevät henkilöt ovat usein nuoria tai muutoin työmarkkina-asemaltaan haavoittuvia, ja vastuunjaon epäselvyys vaikeuttaa syrjintään puuttumista sekä heikentää työntekijän oikeussuojaa.

Selkeä hyvityselvoite käyttäjäyritykselle parantaisi tasa-arvolain vaikuttavuutta ja tukisi syrjinnän ennaltaehkäisyä myös epätyypillisissä työsuhteissa.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Liitto kannattaa kanneaikojen yhdenmukaistamista kahteen vuoteen eli työhönottoa koskevan yhden vuoden kanneajan poistamista. Syrjintätilanteet tulevat usein työntekijän tietoisuuteen viiveellä, eikä lyhyt kanneaika vastaa työelämän todellisuutta.

Lisäksi liitto pitää kannatettavana, että kanneajan kuluminen keskeytyy yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi. Oikeussuojan tosiasiallista saatavuutta lisääisi lautakunnan toimivallan laajentaminen työelämäasioissa. Keskeytyssäännön vaikutus jää vähäiseksi, jos jatkossakin vain rajattu joukko toimijoita voi saattaa tasa-arvokysymyksiä lautakunnan käsiteltäväksi.

Becker Eve
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry