

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 § 1 momentin 2- ja 5-kohtiin esitetyt muutokset ovat kannatettavia, vaikka ne eivät muutakaan vallitsevaa oikeustilaa. On kuitenkin tärkeää, että määräaikaiset palvelussuhteet mainitaan säännöksessä nimenomaisesti, koska se alleviivaa niihin liittyvää syrjinnän kieltoa ja helpottaa lain soveltajan (esimerkiksi työnantajat) mahdollisuuksia hahmottaa sallitun ja kielletyn toiminnan ero.

Myös syrjintäkiellon selkiyttäminen käyttäjäryityksen osalta on tärkeää. Tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt asiaan huomiota mm. eduskunnalle antamissaan kertomuksissa. Vastuun syrjintäkiellon rikkomisesta on kuitenkin jatkossakin oltava tilanteen mukaan myös vuokraajaryityksellä. Näin tilanne todennäköisesti olisikin jatkossa tasa-arvolain 8 §:n nojalla, koska se koskee työnantajan harjoittamaa syrjintää. Asiantilan selkiyttämiseksi voisi olla paikallaan täsmentää esitettyä 2 momentin viimeistä virkettä esimerkiksi seuraavasti: "Näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä MYÖS käyttäjäryitykseltä."

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Lakimuutos on lähtökohtaisesti kannatettava, koska määräaikaisessa työsuhteessa ollut työntekijä ei välttämättä muuten saa tietoa siitä, onko työpaikalle esimerkiksi palkattu myöhemmin toinen työntekijä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, mikä voisi laukaista syrjintäolettan. On myös hyvä, että selvitys on annettava automaattisesti ilman erillistä pyyntöä, koska monelle työntekijälle jo selvityksen pyytäminen saattaa olla korkean kynnyksen takana.

Selvityselvollisuuden laukeamisessa on kuitenkin haasteensa, mikäli lakimuutos toteutetaan esitetysä muodossa, koska selvityksen antaminen edellyttää, että työntekijä on työsuhteensa aikana nimenomaisesti ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Työntekijällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa tällaisista yksityisyyden piiriin liittyvistä asioista, ellei niillä ole vaikutusta esimerkiksi oikeuteen saada (palkallista) perhevapaata. Työntekijä ei välttämättä ilmoita työnantajalle raskaudesta tai synnytyksestä, mikäli synnytyksen ajankohta sijoittuu määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Työnantaja on kuitenkin voinut havaita tai saada muuta kautta selville, että työntekijä on raskaana, ja tämä on voinut vaikuttaa hänen päätökseensä olla jatkamatta määräaikaista työsuhdetta.

Mitä tulee perheenhuoltovelvollisuuteen - esimerkiksi huollettaviin pieniin lapsiin - ei työntekijä ole välttämättä ilmoittanut asiasta nimenomaisesti työnantajalle. Asia on kuitenkin voinut tulla työnantajan tietoon esimerkiksi tilapäisen hoitovapaan tarpeen myötä. Katsottaisiinko tällainen tilanne riittäväksi työnantajalle annetuksi ilmoitukseksi, joka laukaisisi selvitysvelvollisuuden määräaikaisen työsuhteen päätyttyä?

Käytännössä ongelmaksi voi muodostua myös se, että työntekijän olisi tullut ilmoittaa näistä asioista työnantajalle palvelussuhteen aikana. Jos asia olisi tullut ilmi esimerkiksi työhaastattelussa, ei ilmeisesti selvitysvelvollisuutta sovellettaisi.

Nämä ongelmat voisi ainakin osittain ratkaista niin, että 10 §:n 2 momentin loppuun lisättäisiin "...tai mikäli nämä ovat muutoin tulleet työnantajan tietoon."

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Työhönottoa koskevien syrjintäasioiden erityisen kanneajan poistaminen on myönteistä, koska esimerkiksi syrjintäepäilyn selvittäminen tasa-arvovaltuutetun toimesta on käytännössä voinut tarkoittaa, että syrjintäkanteen nostamiselle on tullut kiire. Olisi kuitenkin ollut tarkoituksenmukaista pidentää kaikkien syrjintäasioiden kanneaikaa kolmeen vuoteen palkka-avoimuusdirektiivin palkkasyrjintäkanteiden mukaisesti.

On myös hyvä, että asian käsittely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen. Tasa-arvolakiin liittyvien syrjintäasioiden osalta tämän muutoksen merkitys ei kuitenkaan ole kovin suuri, koska vain työmarkkinakeskusjärjestöt ja tasa-arvovaltuutettu voivat saattaa asioita lautakunnan käsiteltäväksi, ja työelämäasioiden osuus on ollut näistä muuttamista asioista hyvin pieni.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Tasa-arvolain täsmentäminen esitettyjen asioiden osalta on myönteistä. Määräaikaisuuksien nimenomainen mainitseminen lakitekstissä voi lisätä tietoisuutta määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän sukupuolisyrynnän kiellosta, ja käyttäjäyrityksen vastuuta on korostettu mm. tasa-arvovaltuutetun kertomuksissa eduskunnalle.

On kuitenkin todettava, että muut hallituksen lainsäädäntömuutokset - erityisesti määräaikaisten työsuhteiden käytön laajentaminen ja henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen - tulevat todennäköisesti lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä enemmän kuin tasa-arvolakiin esitetyt muutokset sitä vähentävät. Siksi olisikin tärkeää, että hallituksen työlainsäädäntöhankkeiden sukupuolivaikutukset olisi arvioitu kokonaisuutena.

On myös ensiarvioisen tärkeää huolehtia siitä, että tasa-arvovaltuutetulla on riittävät valvontaresurssit, jotta syrjintää epäilevät voivat käytännössä turvautua matalan kynnyksen oikeusturvakeinoihin ja valtuutettu voi valvoa tasa-arvolain noudattamista tehokkaasti.

Maarianvaara Jukka
Ammattiliitto Jyty ry.