

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

Palta katsoo, että tasa-arvolain 8§ 1. mom 5 kohtaan esitetty muutos on ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön kanssa. Työnantajalla ei ensinnäkään ole velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste. Tämän lisäksi Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan tietyissä tilanteissa siirtämään raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän tälle sopiviin tehtäviin (Työturvallisuuslaki 2 L 11 §).

HE-luonnoksessa esitetty käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutos tasa-arvolain 8 §:ään ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet (Hallitus edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä haluaa kitkeä kaikenlaisen syrjinnän työelämästä) sekä 13.12.2023 asetetun työryhmän toimeksiannon siltä osin, kuin hyvitysvastuuta ulotetaan raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle. Palta katsoo, että työryhmän toimeksiannon ylittäviä muutoksia ei tule toteuttaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Palta katsoo, ettei tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuusautomaattia tule toteuttaa.

Automaattinen selvitysvelvollisuus tulisi koskemaan myös tilanteita, jossa työnantaja on tehnyt määräaikaisen työsopimuksen perustellusta syystä ja jossa työsopimuksen päättymispäivämäärä on useimmiten tiedossa työsopimusta tehtäessä. Jos työntekijä ilmoittaisi työsuhteen aikana, että hänellä on esimerkiksi ala-ikäisiä lapsia, työnantajalle syntyisi automaattinen selvitysvelvollisuus

työsopimuksen päättymisen syistä. Oletetaan, ettei mitään syrjintää ole tapahtunut. Tällöin työnantaja ilmoittaisi työntekijälle perustellun syyn, joka olisi jo työntekijän tiedossa alun perinkin. Tästä syntyy turhaa hallinnollista taakkaa eikä ilmoitus tuo mitään lisäarvoa.

Pykälässä sanotaan, että selvitys annetaan määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä. Perusteluissa ei ole avattu sitä, onko lainsäätäjällä hakenut sitä, että toinen vaihtoehto koskee erityisesti perustellusta syystä tehtyjä sopimuksia ja toinen ilman perusteltua syytä tehtyjä sopimuksia.

Uuden tasa-arvolain 10§ 2 momenttiin ehdotetun selvitysvelvollisuuden lisäämisen taustalla on vireillä oleva työsopimuslain muutos (lain voimaantulon tavoite 1.4.) liittyen työnantajan mahdollisuuteen tehdä tietyissä tilanteissa enintään 12 kuukauden mittainen määräaikainen työsopimus työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä.

On kuitenkin huomattava, että kyseiseen työsopimuslain muutokseen on lisätty jo syrjintäkielto, joka kieltää ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla. Lisäksi työnantajalla on uuden sääntelyn mukaisissa ilman perusteltua syytä tehdyissä määräaikaisissa työsopimuksissa velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta. Yksi ongelma on siis kaksi eri selvitysvelvollisuutta samasta asiasta ilman perusteltua syytä tehdyissä määräaikaisissa työsopimuksissa. Toinen laki on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä ja toinen sosiaali- ja terveysministeriössä; kaksinkertainen hallinnollinen taakka ei ole missään tilanteessa perusteltua. Hallinnollinen taakka korostuisi erityisesti aloilla, joissa käytetään paljon määräaikaisia sopimuksia.

Työnantajalla on voimassa olevan tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tulleen esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättyessä syrjityksi. Silloin kun asiat ovat työntekijän ja työnantajan mielestä menneet oikein ja ovat kunnossa, pakkoselvitysvelvollisuus on hyödytön ja työnantajille turhia kustannuksia aiheuttava hallinnollinen rutiini.

HE-luonnoksessa esitetty selvitysvelvollisuus laajentaisi työnantajan selvityksenantamisvelvoitteen raskaana olevien työntekijöiden lisäksi kaikkiin määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on perheenhuoltovelvollisuus (ei pelkästään ilman perustetta tehtyihin määräaikaisiin, josta edellä mainitussa työsopimuslain muutoksessa on kyse). Kyseessä olisi suuri määrä työntekijöitä, jos tarkoitetaan käytännössä kaikkia määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä työntekijöitä, joilla on alaikäisiä lapsia tai joiden kanssa samassa taloudessa asuu alaikäisiä lapsia.

Ehdotettu muutos johtaisi joillakin aloilla siihen, että työnantajalle syntyisi selvitysvelvollisuus käytännössä lähes kaikista tai jopa kaikista työsuhteista.

Tietyillä aloilla, kuten elokuva- ja televisiotuotannoissa, tapahtumatuotannoissa sekä muilla virkistys- ja kulttuurialoilla, sekä henkilöstön vuokraustoiminnassa työ on luonnostaan projektipohjaista ja projektien kestot vaihtelevat suuresti.

Esimerkiksi elokuva- ja TV-tuotannoissa työnantajilla ei ole tosiasiallista mahdollisuutta tarjota työtä tuotantojen ulkopuolella, ja tuotantojen välillä voi olla jopa vuosien taukoja. Määräaikaisuus ei tällöin ole valinnainen, vaan ainoa mahdollinen työn luonteesta johtuva työsuhdemuoto. Muutos lisäisi hallinnollista taakkaa ja kustannuksia erityisen paljon niillä toimialoilla, joiden työ ei ole jatkuvaa eikä ennakoitavissa.

Ehdotettu sääntely on epätarkka myös siinä, mitä ”ilmoitus” asiasta käytännössä tarkoittaa ja kenelle ilmoituksen katsotaan olevan tehty, jotta työnantajalle syntyy velvollisuus antaa selvitys. Riittääkö ilmoitukseksi se, että työntekijä kertoo ohimennen esihenkilölleen, että hänellä on alaikäisiä lapsia? HE-luonnos on myös täsmentymätön siitä, kenelle työnantajan organisaatiossa tehty ilmoitus katsottaisiin työnantajalle annetuksi ilmoitukseksi.

Sensitiivistä tietoa raskaudesta ja perhehuoltovelvollisuudesta päätyisi organisaatiossa mahdollisesti käsittelemään useampi taho, mikä olisi tietosuojan kannalta ongelmallista.

Ehdotetulla muutoksella voisi olla myös merkittäviä vaikutuksia henkilöstövuokrausalaan. Tämän vuoksi muutoksen vaikutuksia sekä vuokraus- että käyttäjäyrityksiin olisi arvioitava huomattavasti tarkemmin ja syvällisemmin.

Työnantajan selvitysvelvollisuuden tulisi koskea enintään niitä tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata vuoden aikana ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Työnantajan tulee voida antaa selvitys kohtuullisessa ajassa, mikäli työntekijä sitä kirjallisesti pyytää ellei työnantajalla jonkin muun säännöksen perusteella ole velvollisuutta antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste. Tästä seuraa, että mahdolliselle selvitysvelvollisuudelle ei tule asettaa sisällöllisiä lisävaatimuksia.

HE-luonnoksen yritysvaikutuksia koskeva 4.2.2. kohta on ristiriidassa 10 §:n yksityiskohtaisten perusteluiden kanssa sisällöllisten lisävaatimusten osalta. Pykälän perustelut selvityksen sisällöstä ei

oikein sovi tilanteeseen, jossa sopimus on tehty perustellusta syystä, koska työnantajalla ei ole velvollisuutta tehdä uutta sopimusta työntekijän kanssa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Vastustamme sitä, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi ja siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Tämä pitkittäisi hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti. Kanneajan pitkittyminen lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa, koska työnantaja joutuisi säilyttämään asiaan liittyvät henkilö- ja muut tiedot kanneajan päättymiseen saakka.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

-

Ääri Minna
Palvelualojen työnantajat Palta ry.