

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

EK katsoo, että tasa-arvolain 8 §:n 1 mom. 5) kohtaan esitetty lisäys on ristiriidassa olemassa olevan sääntelyn kanssa. Työnantajalla ei ole nykyisen sääntelyn perusteella missään tilanteessa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle, ei myöskään raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste.

Lisäksi raskaus ja synnytys katsottaisiin esityksen mukaan syrjiväksi perusteeksi siirtää työntekijä toisiin työtehtäviin, joka voi tietyissä tilanteissa olla ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa. Työturvallisuuslain 2 luvun 11 §:n mukaan, jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin torjuntatoimenpiteisiin. Jos erityistä vaaraa ei voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä tälle sopiviin työtehtäviin ajaksi, jolloin työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa.

8 §:n 1 mom. 5) kohtaan esitetty lisäys on lisäksi tarpeeton, koska saman pykälän 2) kohta kattaa jo määräaikaisen työsopimuksen keston, jatkumiseen ja päättymiseen liittyvät syrjintätilanteet.

HE-luonnoksesta puuttuu yllä mainitun 1 momentin 5) kohdan perustelut kokonaan, eikä mainittua kohtaa ole käsitelty lainsäädäntömuutoksia valmistelleessa työryhmässä.

EK katsoo, että työryhmän mietinnössä esitetty käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutos tasa-arvolain 8 §:n 2 ja 3 momenteissa ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet sekä työryhmän toimeksiannon siltä osin, kuin hyvitysvastuuta ulotetaan raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tämän muutoksen tarpeellisuutta tai vaikutuksia ei ole arvioitu työryhmässä, eikä työryhmän toimeksiannon ylittäviä muutoksia tule toteuttaa.

Hallituksen tasa-arvopoliittisessa ohjelmassa on kirjaus siitä, että tasa-arvolain muutostarpeet selvitettäisiin tällä hallituskaudella kokonaisuudessaan. Tämän selvityksen yhteydessä on mahdollista arvioida, onko tasa-arvolakia tarpeen muuttaa joiltakin muilta, kuin työryhmän toimeksiantoon kuuluvilta osin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

EK ei pidä tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuutta perusteltuna tai tarpeellisenä.

Uuden selvitysvelvollisuuden lisäämisen taustalla on vireillä oleva työsopimuslain muutos liittyen työnantajan mahdollisuuteen tehdä tietyissä tilanteissa enintään 12 kuukauden mittainen määräaikainen työsopimus työntekijän kanssa ilman lain edellyttämää perusteltua syytä.

Työsopimuslain muutoksessa on otettu huomioon työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän loppuraportin toimenpide-esitys varmistaa, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Tämä on toteutettu siten, että sääntelyyn on lisätty syrjintäkielto, joka kieltää ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla. Lisäksi työnantajalla on uuden sääntelyn mukaisissa määräaikaisissa työsopimuksissa velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta.

Lisäksi on huomattava, että työnantajalla on tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus jo nykyisellään viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tulleen esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättyessä syrjityksi. Velvollisuus antaa kirjallinen selvitys myös niissä tilanteissa, joissa tilanne on mennyt kummankin osapuolen mielestä lain mukaisesti, ei ole perusteltua.

Esitetty selvitysvelvollisuus on ongelmallinen erityisesti siksi, että se laajentaisi automaattisen selvityksenantamisvelvoitteen raskaana olevien työntekijöiden lisäksi kaikkiin työntekijöihin, joilla on perheenhuoltovelvollisuus. Selvitysvelvollisuuden laajuus olisi tulkinnanvarainen. Laajimmillaan sen voitaisiin katsoa koskevan suurta osaa työntekijöistä, käytännössä kaikkia määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä työntekijöitä, joilla on alaikäisiä lapsia tai joiden kanssa samassa

taloudessa asuu alaikäisiä lapsia. Esitys näin ollen lisäisi merkittävästi työnantajan hallinnollista taakkaa, ja on siten hallitusohjelman tavoitteiden vastainen.

Hallinnollinen taakka lisääntyisi erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa esim. tarvittaessa työhön kutsuttavan puitesopimuksen perusteella, jolloin jokainen työntekijän kanssa sovittu yksittäinen työvuoro muodostaa oman erillisen määräaikaisen työsuhteen. Hallinnollinen taakka lisääntyisi merkittävästi myös mm. aloilla, joilla on työn kausiluonteisuuden, projektiluonteisuuden tai toistuvien sijaisuustarpeiden vuoksi paljon määräaikaista työntekijöitä.

Esitetty muutos jättää myös epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi sen, millä tavoin sääntelyn edellyttämä ilmoitus raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuudesta olisi tehtävä työnantajalle.

EK vastustaa uuden selvitysvelvollisuuden lisäämistä lakiin. Mikäli uusi selvitysvelvollisuus katsottaisiin vastoin näkemystämme välttämättömäksi, tulee sen soveltamisala olla selvästi rajatumpi ja kohdistua työnantajan mahdollisuuksiin tarjota työntekijälle työsuhteen jatkoa.

Työnantajan selvitysvelvollisuuden tulisi koskea enintään niitä tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata) viimeisen 12 kuukauden kuluessa ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Lisäksi selvitys tulee voida antaa lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulee varata kohtuullinen aika (1 kk) reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä. Lisäksi on olennaista todeta pykälätasolla, että selvitystä ei ole velvollisuus antaa, jos työnantajalla on jo jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Lisäksi on otettava huomioon, että työnantajalla ei ole missään tilanteessa lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaisen työsuhteen päättyessä, vaikka työtä olisikin tarjolla, kun määräaikaisen työsuhteen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste. Näin ollen mahdolliselle selvitysvelvollisuudelle ei tule laissa asettaa sisällöllisiä lisävaatimuksia.

HE-luonnoksen yritysvaikutuksia koskevan 4.2.2. kohdan mukaan "Lisäksi ehdotettava kirjallinen selvitys olisi vapaamuotoinen, eikä sen pituudelle aseteta vaatimuksia.". Kuitenkin 10 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että "Työnantajan pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Jos esimerkiksi työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa.". Selvityksen sisältö ei näin ollen olisi vapaamuotoinen, vaan sisällölle asetettaisiin ehdotuksen mukaan sisällöllisiä edellytyksiä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

EK vastustaa tasa-arvolain 12 §:ään esitettyä muutosta siitä, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi ja edelleen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Lautakunnan ratkaisusta voi valittaa hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen, joissa asian käsittely voi kestää useita vuosia. Tämä pitkittäisi tasa-arvolain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta. Kanneajan pitkittyminen lisäisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa, koska työnantaja joutuisi säilyttämään mm. työnhakutilanteisiin liittyvät työntekijän henkilötiedot ja muut asiaan mahdollisesti liittyvät dokumentit kanneajan päättymiseen saakka. Kanneajan pitkittyminen loisi näin ollen lisäriskejä myös työntekijän henkilötietojen tietosuojan näkökulmasta.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Tarvetta raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäiseville tasa-arvolain muutoksille perustellaan HE-luonnoksessa Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle toteuttaman selvityksen tuloksilla ja tasa-arvovaltuutetulle tullee syrjintäepäily-yhteydenotoilla. On syytä huomata, että Tilastokeskuksen kyselytutkimuksen tulokset perustuvat kyselyyn osallistuneiden henkilöiden subjektiivisiin näkemyksiin ja niistä puuttuu kokonaan työnantajapuolen näkemys siitä, mitkä ovat olleet tilanteen taustat, joissa henkilö on kokenut tuleensa syrjityksi. Kyselytutkimuksessa ei ole ollut edes tavoitteena tai mahdollisuutta selvittää sitä, täyttyykö väitetyissä syrjintätilanteissa lainsäädännössä määritelty syrjintäolettaja. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot kertovat syrjintäepäily-yhteydenottojen luku-määrästä. Niidenkään osalta ei ole selvitystä siitä, kuinka monen yhteydenoton osalta tasa-arvovaltuutettu olisi arvioinut syrjintäolettaman täyttyvän tai kuinka moni niistä on johtanut tuomioistuinkäsittelyyn. EK:n näkemyksen mukaan lainsäädäntömuutosten, joissa lisätään työnantajien velvoitteita ja hallinnollista taakkaa, tulisi perustua objektiiviseen näyttöön siitä, että muutokselle on perusteltu tarve.

HE-luonnoksessa ehdotettujen muutosten vaikutukset yrityksiin on EK:n näkemyksen mukaan arvioitu puutteellisesti. Yritysvaikutusten arviointia koskevassa kohdassa 4.2.2 todetaan, että "Esityksessä ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Hyvitysvollisuuden ulottaminen nykyistä selkeämmin työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen koskee Suomessa toimivia henkilöstövuokrausyrityksiä.". Tosiasiassa hyvitysvollisuuden vuokra-työtilanteissa ehdotettu muutos kohdistuisi erityisesti käyttäjäyrityksiin, joiden osalta uuden hyvitysvastuun mahdolliset vaikutukset voivat olla merkittäviä.

Lisäksi 10 §:ään lisättäväksi ehdotetun selvitysvollisuuden osalta ei ole arvioitu lainkaan sitä, kuinka useassa määräaikaisen työ sopimuksen päättymistilanteessa työnantajalla olisi selvityksenantovelvollisuus ja minkä verran velvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia erityisesti aloilla, joilla on paljon määräaikaisia työntekijöitä.

HE-luonnoksen kohdassa 4.3 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset ei ole tuotu esille lainkaan EK:n jo työryhmässä tekemiä vaihtoehtoisia esityksiä erityisesti 10 §:ään ehdotettavaksi lisätyn selvitysvelvollisuuden osalta. EK:n esitykset käyvät ilmi 10 §:ää koskevasta lausuntokohdasta.

EK:n näkemyksen mukaan tasa-arvolain syrjintäkielto ja muu raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän suoja sekä työsopimuslaista tuleva työsuhdeturva on lainsäädännössä jo tällä hetkellä korkealla tasolla ja se kattaa työn haun, työsuhteen voimassaoloajan sekä työsuhteen päättymiseen liittyvät tilanteet. Suoja kattaa myös kv-sääntelyn asettamat velvoitteet ja ylittää mm. työhön paluusuojan osalta EU-sääntelyn vaatimukset. Myös työntekijöiden käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ovat kattavat ja saatavilla on myös matalan kynnyksen reittejä, kuten työsuojeluviranomainen ja tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolain muutoksia esittäneen työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän teettämässä selvityksissä ei myöskään tullut esille merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden syrjintäsuojassa.

EK pitää ehdottoman tärkeänä toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä. Tämä edellyttää ensisijaisesti toimia perhevapaiden nykyistä huomattavasti tasaisemman jakautumisen edistämiseksi. Tasa-arvolakiin tehtävien muutosten sijasta toimivin keino lisätä tasa-arvoa työelämässä ja parantaa naisten työmarkkina-asemaa on se, että perhevapaat sekä hoitovastuu lapsesta jakautuu vanhempien kesken mahdollisimman tasapuolisesti. Vanhempainvapaan siirto-oikeuden poistaminen sekä kotihoidontuen lyhentäminen, kunnes lapsi on 18 kuukautta, kannustaisi isejä ja toisia vanhempia jakamaan hoitovastuuta nykyistä tasapuolisemmin sekä edistäisi naisten paluuta työmarkkinoille. Nämä toimenpiteet edistäisivät myös perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista.

Miettinen Katja

Elinkeinoelämän keskusliitto EK - Työelämävastuualue