

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**

Esitysluonnoksen mukaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaa muutettaisiin niin, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus. Lisäksi pykälän 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin myös lisäämällä listaan vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus.

Henkilöstöala HELA katsoo, etteivät lisäykset toisi muutosta vallitsevaan oikeustilaan, eikä lainsäädäntömuutoksille siten ole tarvetta. Lain nykyinen muotoilu pitää sisällään kaikki työsuhteet, mukaan lukien määräaikaiset työsuhteet. Lain nykyinen muotoilu myös suojaa kaikissa perhevapaisiin liittyvissä syrjintätilanteissa.

Esitysluonnoksen mukaan lain 8 §:n 1 momentin 5 kohtaa muutettaisiin. Esitysluonnoksesta puuttuu perustelut tältä osin kokonaan, eikä mainittua kohtaa ole käsitelty lainsäädäntömuutoksia valmistelleessa työryhmässä. Lainvalmistelu jää tältä osin puutteelliseksi. Haluamme lisäksi kiinnittää erityistä huomiota lain sanamuotoon ja siihen, millaisen käsityksen se jättää koskien määräaikaisia työsuhteita. Säännösehdotus antaa ymmärtää, että on olemassa ”määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta jättäminen” ja toisaalta siten myös ”määräaikaisen palvelussuhteen uusiminen”, ikään kuin laki velvoittaisi uusimaan määräaikaisen työsuhteen automaattisesti. Nykyinen lainsäädäntö lähtee siitä, että työsopimus on tehty perustellusta syystä määräaikaiseksi ja työsuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä, eikä työnantajalla ei ole automaattista velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle. Henkilö, jonka määräaikaisuus on päättynyt, on lähtökohtaisesti samassa asemassa muiden työnhakijoiden kanssa, eikä pelkästään perhehuoltovelvollisuus tai muut esityksessä mainitut seikat saisi asettaa henkilöä muita parempaan asemaan. Muutos ei esimerkiksi saisi johtaa perheettömien tai lapsettomien syrjintään. Työntekijää tältä osin jo muutenkin turvataan työsopimuslain 2 luvun 6 §:n sekä nykyisen tasa-

arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella. HELA katsoo, että jatkovalmistelussa ilmaus ”jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta” tulee ehdottomasti poistaa kokonaan.

Lisäksi ehdotetun tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan työnantajan menettelyä olisi pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos tämä siirtää työntekijän raskauden tai synnytyksen perusteella. Ehdotettu muutos ei saisi johtaa tulkintaan, jonka mukaan työnantajan työturvallisuuslain 11 §:n mukainen velvollisuus pyrkiä siirtämään raskaana oleva työntekijä tälle sopiviin tehtäviin katsottaisiin kielletyksi syrjinnäksi.

Tasa-arvolain 8 §:ään ehdotetaan myös lisättäväksi uusi 2 momentti, jossa ulotettaisiin hyvitysvastuu koskemaan käyttäjäyritystä tilanteissa, joissa käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. HELA pitää tätä muutosta perusteltuna ja oikeustilaa selventävänä. Sen sijaan ehdotettu hyvitysvastuun ulottaminen raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet sekä työryhmän toimeksiannon. Tämän muutoksen tarpeellisuutta tai vaikutuksia ei ole arvioitu työryhmässä, eikä työryhmän toimeksiannon ja hallitusohjelman kirjauksen ylittäviä muutoksia tule toteuttaa.

Kiinnitämme huomiota lisäksi siihen, että ehdotetun 8 §:n 2 momentin toiseksi viimeisen virkkeen lopusta puuttuu mitä ilmeisimmin sana ”perusteella”, ja virke jää keskeneräiseksi.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista**

Henkilöstöala HELA vastustaa 10 §:n 2 momenttiin ehdotettua laajennusta työnantajan selvitysvelvollisuuteen, ja pitää sitä erittäin ongelmallisena ja tulkinnanvaraisena. Työnantajalla on jo nykyisen tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin mukaan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo tulleen syrjityksi. Esityksessä ehdotettu velvollisuus antaa kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä ilman erillistä pyyntöä ja viivytyksettä aiheuttaisi työnantajille kohtuutonta hallinnollista taakkaa, eikä ole perusteltu tai tarpeellinen. Muutokset ovat vastoin hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan hallituksen tavoitteena on liian sääntelyn purkaminen ja hallinnollisen taakan keventäminen.

Hallinnollinen taakka lisääntyisi erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee lyhyissä, toisistaan erillisissä määräaikaisissa työsuhteissa, kuten tarvittaessa työhön kutsuttavan puitesopimuksen perusteella. Tällöin jokainen työntekijän kanssa sovittu yksittäinen työvuoro muodostaa oman erillisen määräaikaisen työsuhteen. Hallinnollinen taakka lisääntyisi merkittävästi myös aloilla, joilla on työn kausiluonteisuuden, projektiluonteisuuden tai toistuvien sijaisuustarpeiden vuoksi paljon määräaikaisia työntekijöitä.

Ongelmalliseksi muodostuu se, että työnantajien tulisi jatkossa tallettaa ja dokumentoida huomattavasti nykyistä laajemmin saamiaan tietoja määräaikaisten työntekijöiden

perhehuoltovelvollisuuksista sekä säilyttää nykyistä pidempään tiedot aiemmin pidetyistä perhevapaista. Epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi myös jää, mitä perhehuoltovelvollisuuksilla käytännössä tarkoitetaan sekä se, mikä tulee ymmärtää säännösehdoituksessa mainituksi ilmoitukseksi. Säännöksen käytännön soveltaminen aiheuttaisi työnantajille epäselvyyttä siitä, mitkä tiedot tulee säilyttää ja kuinka pitkään tällaisia tietoja voi säilyttää. Tämä on tietosuojaan kannalta ongelmallista.

Jos uudesta selvitysvelvollisuudesta vastoin näkemystämme säädettäisiin, tulisi sen soveltamisalan olla selvästi rajatumpi. Kohtuuttoman hallinnollisen taakan välttämiseksi tulisi puitesopimuksella työskentelevät rajata esitetyn selvitysvelvollisuuden ulkopuolelle. Selvitysvelvollisuus tulisi lisäksi rajata koskemaan ainoastaan vähintään 12 kuukautta kestäviä määräaikaista työsuhteita. Lisäksi 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 tulisi voida antaa lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulisi varata riittävä ja kohtuullinen aika reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä. Lisäksi tulisi nimenomaisesti todeta lain tasoisesti, ettei työnantajalla olisi velvollisuutta antaa selvitystä, jos työnantajalla on jo jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Jos uudesta selvitysvelvollisuudesta vastoin näkemystämme säädettäisiin, tulisi lisäksi epäselvyyksien välttämiseksi ehdotettuun 10 §:n 2 momenttiin säätää vaatimus siitä, että työntekijän ilmoitus työnantajalle on kirjallinen ja nimenomainen. Epäselvissä tilanteissa työnantajalle tulisi lisäksi varata oikeus pyytää työntekijältä lisäselvitystä raskauden, synnytyksen tai perhehuoltovelvollisuuden todentamiseksi.

Esitysluonnoksen yritysvaikutuksia koskevan alaluvun 4.2.2. viimeisen kappaleen mukaan: "Lisäksi ehdotettava kirjallinen selvitys olisi vapaamuotoinen, eikä sen pituudelle aseteta vaatimuksia." Tästä huolimatta 10 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa käytännössä asetetaan selvitykselle vaatimuksia, kun siinä todetaan: "Työntekijän pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työntekijä suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Jos esimerkiksi työntekijä on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa." Mahdolliselle selvitykselle ei tule asettaa laissa mitään sisällöllisiä vaatimuksia, vaan selvityksen tulee voida antaa vapaamuotoisesti, ja 10 §:n säännöskohtaisista perusteluista tulee poistaa selvityksen sisällöllisiä vaatimuksia koskevat kirjaukset.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista**

Henkilöstöala HELA vastustaa tasa-arvolain 12 §:ään ehdotettua muutosta. Lautakunnan käsittelyyn kuluvan ajan lisäksi lautakunnan ratkaisusta tehdyn valituksen käsittely voi kestää jopa useita vuosia, ja ehdotettu keskeytyminen pidentäisi tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta. Ehdotettu muutos myös lisäisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa, sillä työnantaja joutuisi mahdollisesti säilyttämään muun muassa työnhakutilanteisiin liittyvät henkilötiedot ja muut asiaan liittyvät dokumentit kanneajan päättymiseen saakka. Tämä olisi ongelmallista henkilötietojen käsittelyn kannalta.

## Huomiot esityksen muuhun sisältöön

-

Ellimäki Petri  
Henkilöstöala HELA ry