

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

Haaga- Helia ammattikorkeakoulu katsoo, että hallitusohjelman tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä on tärkeä ja kannatettava. Hallituksen esitysluonnoksessa kuitenkin ehdotetaan, että tasa-arvolain syrjintäperusteisiin lisättäisiin käsitteinä määräaikaisuus, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Perhehuoltovelvollisuus on hallituksen esityksessä käsitteenä laaja ja epämääräinen, eikä esityksessä ole täsmennetty mitä kaikkea se tulisi koskemaan. Katsotaanko perhehuoltovelvollisuuden kattavan perheet, joissa pelkästään asuu alaikäisiä lapsia, tai voidaanko perhehuoltovelvollisuuden katsoa koskevan myös esimerkiksi työntekijän vanhempia? Huomioisimme myös, että kyseiset lisäykset eivät muuta vallitsevaa oikeustilaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Selvitysvelvollisuus lisää merkittävästi organisaatioiden hallinnollisia velvollisuuksia, joka on nykyisen hallitusohjelman vastaista. Esityksessä säädetty velvollisuus antaa kirjallinen selvitys ei ole perusteltua tapauksissa, joissa osapuolten välillä ei ole erimielisyyttä lainmukaisuuden toteutumisesta.

Hallituksen esitysluonnoksessa ei ole tuotu esille, miten ilmoittaminen työnantajalle määritellään. Katsotaanko riittäväksi ilmoitukseksi työntekijän ohimennen suullisesti mainitsema ilmoitus esihenkilölle? Voidaanko katsoa, että ilmoitukseksi työnantajalle riittää, että työntekijä on ollut poissa työstä sairaan lapsen hoitamiseksi? Selvitysvelvollisuuden pitäisi lauetta vain, jos työntekijä on ilmoittanut kirjallisesti asiasta, koska tällöin tieto kirjautuu työnantajan järjestelmiin. Esityksessä tulisi myös ottaa huomioon, että useat työnantajan velvollisuudet, kuten esim. työturvallisuusvelvoitteet, syntyvät, kun työnantajalla on tosiasiallinen tieto asiasta. Tähän liittyen, myös ilmoittamisella ja määräaikaisuuden päättymisellä pitäisi olla jokin ajallinen yhteys. Lisäksi selvitys tulee voida antaa lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulee varata kohtuullinen aika reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä.

10 §:ään lisättäväksi ehdotetun selvitysvelvollisuuden osalta ei ole arvioitu lainkaan sitä, kuinka useassa määräaikaisen työsopimuksen päättymistilanteessa työnantajalla olisi selvityksenantovelvollisuus ja minkä verran velvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia erityisesti toimialoilla ja yrityksissä, joissa on paljon määräaikaisia työntekijöitä. Huomioisimme myös että 10 §:n selvitysvelvollisuuden noudattamatta jättämisen osalta ei ole säädetty työnantajalle mitään seuraamusta, jolloin voidaan pohtia selvitysvelvollisuuden tosiasiallista tehokkuutta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Kohdassa 12 § kanneajan katkaiseminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ja sen jälkeen ja edelleen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti ei ole tarkoituksenmukaista. Tämä pidentää kanneaikaa liian pitkäksi suhteutettuna muun työlainsäädännön kanneaikoihin.

Hallituksen työlainsäädäntöhankkeiden sukupuolivaikutukset tulisi myös arvioida kokonaisuutena. Esityksessä ei ole tuotu esiin samanaikaisesti lausuntokierroksella olevaa luonnosta hallituksen esitykseksi laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano). Molemmilla esityksillä ehdotetaan muutettavaksi tasa-arvolakia ja muun muassa lain samoja pykäläiä.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

-

Laura Sjöblom
Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu Oy