

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

Sanamuotoja selkeyttävät muutosehdotukset

On valitettavaa, että esitetyillä muutoksilla ainoastaan selkeytetään voimassa olevaa lainsäädäntöä ilman, että tarkoitus olisi parantaa vallitsevaa oikeudentilaa syrjittyjen näkökulmasta. Vaikka selkeyttäminen on kannatettavaa, kyse on tältä osin loppujen lopuksi vain kosmeettisesta muutoksesta, mikä ei tule vähentämään tai tehokkaasti ehkäisemään raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Vaikka muutos on kannatettava, se ei ole riittävä, kun huomioidaan hallitusohjelman mukainen tavoite ehkäistä tehokkaammin raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Tämä korostuu erityisesti, kun huomioidaan hallituksen työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan ja tältä osin erityisesti määräaikaisuuksiin suunnitellut heikennykset.

Käyttäjäyritystä koskeva muutosesitys

Käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutosesitys on tarpeen nykyisin selkeyttämiseksi. On välttämättömänä, että tasa-arvolain 8 §:ään tehtävä muutos kytketään hallituksen esityksessäkin todetusti koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuoli-ilmaisun perusteella. Huomioon ottaen lain tarkoitus tämä on ainoa looginen ja lain systematiikan mukainen ratkaisu asiassa.

Ehdotetun 8 §:n uuden 2 momenttiin tulisi vielä lisätä syrjintäperusteeksi raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden lisäksi myös ”muu sukupuoleen liittyvä syy”. Nyt

tehtävän lainsäädäntömuutoksen keskeisin tehtävä on ennen kaikkea selventää nykytilaa käyttäjäyritysten hyvitysvastuusta, kuten hallituksen esityksen sivuilta 4–5 ilmenee. Mikäli syrjintäperuste “muu sukupuoleen liittyvä syy” jätetään pois, jäisi kyseisen kirjauksen osalta

edelleen avoimeksi, kuka tosiasiaa olisi hyvitysvastuun piirissä muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella johtuvasta syrjinnästä, joka tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta. Sääntelyä selkeyttäessä tulee huomioida, että tasa-arvolain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää nimenomaan sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoitus ja logiikka pitää ottaa huomioon myös vuokratyötä

koskevien selkeytysten yhteydessä. Muutoin riskinä on, että tarkoituksettomasti luodaan uusi oikeudellisen suojan aukko lainsäädäntöön.

Vuokratyöhön liittyen vähintään perusteluissa pitää selkeyttää, että myös sellainen tilanne on mahdollinen, jossa sekä varsinaisena työnantajana toimiva vuokratyöryitys että käyttäjäyritys syrjivät työntekijää tai työntekijöitä. Tällaisessa tilanteessa työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaatia hyvitystä kaikilta syrjineiltä tahoilta. Vähintäänkin säännöskohtaisiin perusteluihin pitäisi kirjata, että uuden 2 momentin tarkoituksena ei ole rajoittaa tätä oikeutta

miltään osin.

Vaikka nyt annettu muutosesitys koskee vain tasa-arvolakia, SAK kiinnittää huomiota siihen, että myös yhdenvertaisuuslain osalta pitäisi varmistaa vuokratyöntekijöiden syrjintäsuoja samalle tasolle.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

On ehdottoman tärkeää, että tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin lisätään työnantajan kirjallinen selvityselvollisuus määräaikaishuutojen päättymisen yhteydessä. Kyseinen muutosehdotus tasapainottaisi edes hieman niitä raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä negatiivisia vaikutuksia, joita työsuhtesopimukseen suunnitella oleva määräaikaishuutoja koskeva muutos toisi väistämättä mukanaan.

Määräaikainen palvelussuhde päättyy määräajan päättyessä tai sopimuksessa määritellyn työn valmistuttua. Kun on kyse raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä, tällä hetkellä määräaikaishuutojen päättymisen yksinkertaisuus on ongelma. Työnantaja saattaa päättää, että raskaudestaan tai perhevapaastaan ilmoittaneen työntekijän määräaikaishuutoa ei jatketa tai sitä jatketaan vain perhevapaan alkuun saakka. Näissä tilanteissa kyse on kuitenkin lähtökohtaisesti syrjinnästä, jos työntekijän raskaus tai perhevapaa on vaikuttanut työnantajan ratkaisuun ja tehtävään palkataan uusi työntekijä.

Nykyllä säädännöllä työnantaja ei ole automaattisesti velvollinen antamaan raskaaksi tulleen, perhevapaalle jäävälle tai jääneelle työntekijälle selvitystä siitä, mitä tehtävälle tapahtuu tai miksi hänen määräaikaistaan ei jatketa. Käytännössä tämä voi johtaa siihen, ettei syrjitty edes tiedä tulleen syrjityksi. Tämän takia syrjintä jää helposti niin sanotusti työelämän piilorikollisuudeksi.

Hallituksen esityksessä esitetyn työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden kautta syrjityt voisivat saada edes hieman paremmin tietoa työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä, eikä syrjintä jäisi niin helposti piiloon. Muutoksella voisi olla myös syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus. Näistä syistä esitysmuutos on tarpeen erityisesti, kun jatkossa työnantajaaloitteisia määräaikaista on entistä helpompi solmia.

Muutoksen vaikutukset työnantajien hallinnolliseen taakkaan ovat hyvin vähäisiä. Kuten esitysluonnoksessakin on todettu, kirjallinen selvitys olisi vapaamuotoinen eikä esimerkiksi sen pituudelle ole asetettu vaatimuksia. Tilanteissa, joihin selvitysvelvollisuus lisättäisiin, yritysten ja muiden työnantajien on jo nykyllä säädännöllä puitteissa varmistettava, ettei määräaikaista päättymiseen liity syrjiviä elementtejä. Lisäksi Suomen syntyvyyden trendi on ollut laskeva jo pitkään, eli lapsiperheellistymisiä tapahtuu jatkuvasti vähemmän. Saman aikaisesti vaakakupissa painaa perusoikeutena turvatun syrjinnän kiellon tosiasiallisen toteutumisen parantaminen. Selvitysvelvollisuuden vahventamisella voi olla nimittäin merkittäväkin vaikutus syrjinnän havaitsemisen parantamisessa sekä jopa syrjinnän ennaltaehkäisyyn.

Jotta säännöksen positiiviset vaikutukset toteutuisivat täysimääräisesti, jatkovalmistelussa ehdotettua säännösmuotoilua pitäisi täsmentää nyt esitetystä.

Nyt esitetty muotoilu on seuraava: ”Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä

viivytystä annettava kirjallinen selvitys määräaikaista päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaista palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.” Tämä ilmaisu pitäisi korvata esimerkiksi muotoilulla ”Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytystä annettava kirjallinen selvitys määräaikaista päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos työnantaja on saanut tiedon määräaikaista palvelussuhteessa olevan raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.”

Muutos tältä osin on tarpeen, sillä ilmaisu ”on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut” luo aukon säännöksen suojatarkoitukseen. Ilmaisu mahdollistaa säännöksen tarkoituksen kiertämisen niissä tilanteissa, joissa tieto työnantajalle säännöksessä mainituista asioista on tullut muuta kautta kuin työntekijältä itseltään. Käytännössä työnantaja voi saada tiedon myös muulta taholta kuin työntekijältä tai tieto voi olla tullut esimerkiksi työntekijän sosiaalisesta median kautta työnantajalle epäsuorasti ilman varsinaista ilmoitusta. Nämä tosiasialliset tilanteet pitäisi huomioida säännösmuotoilussa, jotta säännöksen tarkoitusta ei voitaisi kiertää.

Lisäksi SAK kiinnittää huomiota siihen, että esityksessä tulisi kuvata se, mitä työnantajan laiminlyönnistä voi seurata ja mikä on esimerkiksi valvovan viranomaisen toimivalta asiassa. Ilman laiminlyönnistä aiheutuvia seuraamuksia säännös voi pahimmassa tapauksessa jäädä merkityksettömäksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Muutos kanneaikoihin

Palkansaajakeskusjärjestöt ovat työryhmätyön aikana ehdottaneet tasa-arvolain kanneaikojen yhdenmukaistamista säätämällä kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika. Näkemys perustuu palkka-avoimuusdirektiivin velvoittavaan kanneaikasäännökseen, joka edellyttää vähintään kolmen vuoden kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa. Yhteinen kolmen vuoden kanneaika kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa selkeyttäisi sääntelyä ja loisi oikeusvarmuutta. Tämän vuoksi kanneajan pidentäminen työhönotossa kahteen vuoteen ei täysin vastaa SAK:n ja muiden palkansaajakeskusjärjestöjen esityksiä tasa-arvolain muutostarpeista kanneaikojen osalta. Tästä huolimatta kahden vuoden kanneajan ulottaminen työhönottoon on välttämätön ja tarpeellinen muutos nykylainsäädäntöön. Työhönoton osalta kanneaika tulisi laskea siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Tämä vastaisi yhdenvertaisuuslain sääntelytapaa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn vaikutus kanneaikaan

Esitys on ehdottomasti kannatettava muutos nykytilaan. Tästä huolimatta esitys kanneajan keskeyttävästä vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi jää puutteelliseksi, jos tai kun lautakunnan rooli työelämäasioissa säilyy nykyisellään. Tällä hetkellä ainoastaan rajattu joukko voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia, jolloin ehdotetun muutoksen vaikutukset jäävät käytännössä olemattomiin, ellei lautakunnan toimivaltaa muuteta tältä osin.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä ongelma työelämässä ja ilmiö on ollut tiedossa jo useamman vuosikymmenen ajan. Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina, työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhte-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolesta riippumatta perhevapaiden käyttämisen takia. Ongelmana on, että yksittäisen työntekijän on hankala puuttua asiaan ja viedä edes selkeitä syrjintätapauksia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas prosessi niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös työnantajan vastatoimien ja henkilön oman mainemenetyksen pelko voi estää kanteen nostamisen.

Vuodelta 2024 olevan Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä alleviivaa ilmiön laajuutta. Tutkimusten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva. Myös sen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Ajoittain raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä keskusteltaessa todetaan, että ilmiö ei olisi niin laaja kuin uskotaan, sillä asiasta ei ole esimerkiksi määrällisesti kovin montaa tuomioistuimen ratkaisua. Selvityksen mukaan viranomaisten käsiteltäväksi saatetaan ainoastaan hyvin pieni osuus kaikista syrjintätilanteista. Syynä on useimmiten se, että ilmoituksen ei koeta johtavan mihinkään. Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, että ei vienyt asiaa lainkaan eteenpäin. Työsuojeluviranomaiselle tai tasa-arvo-valtuutetulle syrjinnästä kerrottiin ainoastaan hyvin harvoin.

Selvityksen tulokset korostavat ennen kaikkea tarvetta kitkeä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämästä nykyistä tehokkaammin keinoin. Raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän asemaa ja oikeuksia on turvattava nykyistä tehokkaammin lainsäädännöllä. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat jo aiemmin työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmässä (13.12.2023–28.2.2025) ehdottaneet useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi, joita on kuvattu hallituksen esitysluonnoksen kohdassa 4.3. ja joista suurinta osaa ei kuitenkaan olla hallituksen esityksen mukaan viemässä lain tasolle. Tämä on erittäin valitettavaa ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta, haitallisesta ja laajasta ilmiöstä käsillä olevassa syrjinnässä on kyse. Lisäksi realistinen riski on, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä tulee lisääntymään hallituksen toteuttamien ja toteuttamassa olevien työläinsäädännön heikennysten vaikutusten takia. Erityisesti tätä riskiä nostaa määräaikaistuuksiin suunnitellut muutokset. Tämä riski on tunnistettu hallituksen oman esitysluonnoksen vaikutusarvioinneissa.

Orpon hallitusohjelmaan sisältyy tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Valitettavasti kuitenkin vaikuttaa siltä, ettei hallitus tosiasiasa halua puuttua ongelmaan sen vaatimalla vakavuudella. Tämä korostuu, kun huomioidaan hallituksen tekemät työläinsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan, kuten määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottaminen ja henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentäminen.

Yhteenvetona voidaan todeta, etteivät hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetut muutokset johda raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. Nyt esitetyt toimet eivät ole riittäviä toteuttamaan hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja

perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisystä erityisesti, kun huomioidaan nykytilanne syrjinnän esiintyvyyden suhteen sekä työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan. Hallituksen esityksessä esitetyjä toimia on kuitenkin välttämätöntä edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella.

Latvatalo Eveliina
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto juristi
Sanna Mannonen