

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

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Ehdotuksen huolestuttavin yksittäinen kohta on kirjattu seuraavasti: ”Työnantajan olisi jatkossa ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai työsuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikainen työntekijä on työsuhteen aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.”

Käytännön näkökulmasta ehdotus aiheuttaa useita ongelmia:

Selvitysvelvollisuuden kynnys on määrittelemättä

Jotta selvitysvelvollisuus voisi laukaista oikeasuhtaisesti, määräaikaisen työsuhteen kestolle tulisi asettaa vähimmäispituus, esimerkiksi 12 kuukautta. Yliopistoissa suuri osa määräaikaaisuuksista on hyvin lyhyitä (esim. projektien, sijaisuuksien tai opetusjaksojen mittaisia), eikä selvitysvelvollisuus tällaisissa tilanteissa ole kohtuullinen eikä tarkoituksenmukainen.

”Perheenhuoltovelvollisuus”-termin laajuus on ongelmallinen

Termi on sääntelyteknisesti liian väljä. Se voi kattaa esimerkiksi:

- työntekijät, joilla on samassa taloudessa alaikäisiä lapsia
- henkilöt, joilla on muu läheinen perheenjäsen hoidettavana (esim. iäkkäät vanhemmat)

Tämä merkitsisi käytännössä, että selvitysvelvollisuus voisi aktivoitua lähes kaikkien työntekijöiden kohdalla, mikä ei vastaa esityksen tavoitteita ja loisi huomattavan määrän ylimääräisiä ja epätarkoituksenmukaisia velvoitteita työnantajille ilman, että niillä voitaisiin arvioida olevan myönteistä merkitystä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisylle.

Ilmoittamisen määritelmä jää epäselväksi

Nykyisessä muodossa ei ole selvää:

- riittääkö suullinen ohimennen mainittu tieto esihenkilölle
- katsotaanko esimerkiksi poissaolo sairaan lapsen hoidon vuoksi ”ilmoittamiseksi”
- edellytetäänkö dokumentoitua ilmoitusta

Tämä epäselvyys johtaa tulkintariskeihin sekä työnantajan ja työntekijän välisiin erimielisyyksiin. Toisaalta olisi ratkaistava suullisen ilmoituksen dokumentointi ja tallentaminen HR-järjestelmiin tai vastaaviin. Ilman kirjallisia ilmoituksia työnantajan on lähes mahdoton hallinnoida kokonaisuutta ja pelkästään suullisesti ilmoitetut tiedot johtaisivat tietosuojaongelmiin.

Selvityksen muoto

Ehdotettu menettely, jossa työnantajan tulisi antaa selvitys automaattisesti ja aina kirjallisessa muodossa, johtaisi käytännössä siihen, että selvitys olisi laadittava myös tilanteissa, joissa asianosaiset eivät pidä määräaikaisuuden päättymistä millään tavoin ongelmallisena (yliopistoissa tyypillisesti esimerkiksi väitöskirjatutkimukseen tekoon liittyvä määräaikainen työsuhde). Tällainen velvoite ei ole tarkoituksenmukainen, vaan kasvattaa hallinnollista työmäärää tarpeettomasti. Tarkoituksenmukaisempaa olisi, että selvitys annettaisiin vain työntekijän sitä erikseen pyytäessä ja että sen antamistapa voisi olla suullinen, ellei kirjallista selvitystä nimenomaisesti vaadita. Mikäli kirjallinen selvitys kuitenkin pyydetään, tulisi sen laatimiselle varata kohtuullinen määräaika (esimerkiksi noin kuukausi), jotta työnantaja voi hoitaa velvoitteen asianmukaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

-

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Hallituksen esityksen mukainen tasa-arvolain muutos tavoittelee tärkeää ja kannatettavaa päämäärää eli raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämistä suomalaisessa työelämässä. Tavoite on sinänsä perusteltu, ja sen edistäminen on olennaista työelämän tasa-arvon vahvistamiseksi.

Ehdotettu sääntelyratkaisu ei kuitenkaan nykyisessä muodossaan ole tarkoituksenmukainen, ja sen toimeenpano johtaisi huomattavaan hallinnollisen työn lisääntymiseen yliopistoissa ja muissa suurissa organisaatioissa. Hallituksen esityksen vaikutustenarvioinnissa todetaan muun muassa, että ”esityksessä ehdotetuilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin”. Tämä arvio ei vastaa yliopistojen todellisuutta, sillä määräaikaishuutoja on korkeakouluissa poikkeuksellisen paljon ja ne ovat luonteeltaan monimuotoisia, projektiperustaisia ja usein lyhyitä. Keskeistä olisikin kiinnittää huomioita kannusteisiin jakaa hoivavastuut tasaisemmin perheissä.

Hurskainen Ulla
Itä-Suomen yliopisto - henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja