

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

JHL katsoo, että 8 §:ään esitetyt muutokset ovat pitkälti kosmeettisia, sillä ne vahvistavat jo olemassa olevaa oikeustilaa.

JHL katsoo, että käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutosesitys selkeyttää tasa-arvolakia ja on siksi kannatettava. Esitys jää kuitenkin vajavaiseksi, ellei 8 § 2 momenttiin lisätä syrjintäperusteeksi myös ”muu sukupuoleen liittyvä syy” nyt ehdotettujen raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuolto-velvollisuuden lisäksi. Lisäys on tarpeen, jotta käyttäjäyritysten hyvitysvastuu saadaan samalle tasolle työnantajien vastaavaan vastuuseen nähden tilanteissa, joissa tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta.

Lisäksi katsomme, että säännöksestä tai ainakin sen perusteluista tulee käydä ilmi, että työntekijällä on mahdollisuus vaatia hyvitystä sekä käyttäjäyritykseltä että työnantajalta tilanteissa, joissa molemmat ovat syrjineet häntä tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

JHL kannattaa esitystä työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentamisesta määräaikaisten päättymisen yhteydessä. Muutos tasapainottaa hieman niitä negatiivisia seurauksia, joita tasa-arvolle seuraa hallituksen tekemistä lakimuutoksista, joilla on helpotettu määräaikaisten työ sopimusten solmimista sekä madallettu irtisanomiskynnystä. On selvää, että nämä lakimuutokset tulevat tekemään raskaus- ja perhevapaasyrjinnän aiempaa helpommaksi.

JHL pitää tärkeänä ehdotettua 10 § 2 muutosta työnantajan velvollisuudesta antaa kirjallinen selvitys määräaikaisten työ sopimuksen päättymisen yhteydessä. Katsomme, että selvitysvelvollisuus saattaa ennaltaehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää jossain määrin. Selvitysvelvollisuuden tehoa tosin

syö se, ettei 10 §:n selvitysvelvollisuuden noudattamatta jättämisen osalta ole säädetty työnantajalle mitään seuraamusta.

Ehdotetun kirjauksen mukaan työnantajalla olisi selvitysvelvollisuus tilanteissa, joissa työntekijä tai viranhaltija on ilmoittanut työnantajalle raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että toisinaan tieto työntekijän tai viranhaltijan raskaudesta tulee työnantajalle muuta kautta kuin työntekijän ilmoittamana. JHL katsoo, ettei työntekijän tai viranhaltijan oikeusturva voi olla kiinni siitä, miten työnantaja on saanut tiedon raskaudesta, vaan olennaista on, onko asia työnantajan tiedossa vai ei. Tasa-arvolain tarkoitus on suojata työntekijöitä ja viranhaltijoita raskauten ja perhetilanteeseen liittyvältä syrjinnältä. Siksi on tärkeää, että työntekijällä/viranhaltijalla on mahdollisuus saada tietoonsa työnantajan perustelut määräaikaisen sopimuksen päättymiselle siitä riippumatta, mistä työnantaja on asian saanut tietoonsa. Jos työnantaja tietää työn-tekijän/viranhaltijan raskaudesta, syrjintäriski on olemassa riippumatta siitä, mitä kautta tieto siitä on työnantajalle tullut. Siksi myös selvitysvelvollisuuden tulee syntyä ko. tiedon tosiasiallisesta olemassaolosta.

Useat työnantajan velvollisuudet, kuten esim. työturvallisuusvelvoitteet, syntyvät, kun työnantajalla on tosiasiallinen tieto asiasta. Muun muassa sekä tasa-arvolaisissa että yhdenvertaisuuslaissa säädetty työnantajan velvollisuus puuttua häirintään syntyy, kun häirintä on tullut työnantajan tietoon. Lainsäädännön yhtenäisyydenkin kannalta myös tasa-arvolain 8 § 2 momentin tilanteissa tulisi työnantajalla olla velvollisuus selvityksen antamiseen aina, kun hänen tietoonsa on määräaikaisen palvelussuhteen aikana tullut työntekijän/viranhaltijan raskaus, synnytys tai perheenhuoltovelvollisuus.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

JHL pitää nykytilaan nähden parannuksena esitystä kahden vuoden kanneajan laajenemisesta koskemaan myös työhönottotilanteita. Syrjittyjen asemaa parantaisi kuitenkin selkeästi enemmän se, että kaikkiin tasa-arvolain kieltämiin syrjintätilanteisiin säädettäisiin kolmen vuoden kanneajat, kuten pal-kansaaajakeskusjärjestöt esittivät työryhmätyön aikana.

JHL pitää kannatettavana esitystä, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi. Mikäli samalla ei laajenneta niiden tahojen joukkoa, jotka voivat viedä asioita lautakunnan käsiteltäväksi, jää muutosesitys ja sen vaikutus syrjinnän ehkäisemiseksi kuitenkin vajavaiseksi. Tämän johdosta JHL katsookin, että oikeus viedä asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi tulisi laajentaa koskemaan myös ammattiliittoja sekä yksittäisiä henkilöitä.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Lausuntopyynnön kohteena olevalla hallituksen esityksellä on tarkoitus toteuttaa pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa olevaa kirjausta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on suomalaisen työelämän häpeätahra. Tilastokeskus toteutti Sosiaali- ja terveysministeriölle vuonna 2024 selvityksen raskaussyrjinnän kokemuksista. Selvityksen perusteella raskauteen liittyvää syrjintää on kokenut joka neljäs raskaana oleva ja yleisin syrjinnän muoto on raskaudesta johtuva määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Tutkimuksesta kävi ilmi myös se, että vain murto-osasta koetusta raskaussyrjinnästä ilmoitetaan viranomaisille. Vaikka myös tasa-arvovaltuutetun saamissa työelämää koskevissa yhteydenotoista yli puolet koskee syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella, raskaussyrjintäkokemukset päätyvät hyvin harvoin viranomaisten tietoon, saatikka että ne johtaisivat rikosilmoituksiin tai etenisivät tuomioihin asti. (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/7daac171-ae84-44ba-99ae-503679c5a02e/content>).

Työelämässä koettu syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella vaikeuttaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Kaikkein alttiimpia syrjinnälle ovat tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa- esim. määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa- työskentelevät naiset. Syrjintää koetaan usein myös tilanteissa, kun työntekijä palaa perhevapaalta töihin. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyys ei voi olla vaikuttamatta syntyvyyteen.

On siis selvää, että asiantilan korjaamiseen tarvitaan sellaisia lainsäädäntömuutoksia, jotka tosiasiaassa johtavat nykyisen oikeustilan muutokseen. Valitettavasti hallituksen lausunnolla oleva esitysluonnos ei tätä tee, vaikka se pitääkin sisällään oikeasuuntaisia keinoja. JHL:n näkemyksen mukaan hallituksen esitysluonnokseen kirjatulla toimilla lähinnä täsmennetään vallitsevaa oikeustilaa, mutta ei olennaisesti muuteta sitä. Toimia onkin pidettävä valtaosin kosmeettisina, eikä niillä siten paranneta raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien asemaa työmarkkinoilla. Esitetyt keinot eivät riittäisi toteuttamaan hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisystä edes tilanteessa, jossa ei olisi heikennetty työntekijöiden asemaa niin olennaisesti kuin tällä hallituskaudella jo on tehty. Toisin kuin esitysluonnoksessa väitetään, esitetyillä muutoksilla ei saavuteta tavoiteltua raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähenemistä.

JHL katsoo kuitenkin, että hallituksen esitykseen kirjattuja toimia on edistettävä, jotta tällä hallituskaudella saataisiin edes pieniä korjauksia tasa-arvolakiin sekä jotain lisäapuvälineitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjuntaan.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen ja vähentäminen edellyttävät sitä, että syrjityillä on käytössään myös kevyempiä ja edullisempia oikeussuojakeinoja. JHL katsookin, että tulisi selvittää mahdollisuudet laajentaa tasa-arvovaltuutetun toimintaedellytyksiä mm. hallinnollisten seuraamusten määräämisen osalta selkeissä syrjintätapauksissa. Samalla tulee lisätä tasa-

arvovaltuutetun toimiston resursseja, jotta se pystyy huolehtimaan tehtävistään asianmukaisesti. Lisäksi katsomme, että ammattiliitoille tulee antaa kanneoikeus raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteissa. Koska oikeudenkäyntikulut ovat Suomessa korkeat, jättää moni syrjintää kokenut asian riitauttamatta suuren kuluriskin pelossa.

Jotta raskaus- ja perhevapaasyrjintää voidaan ennaltaehkäistä nykyistä tehokkaammin, tarvitaan ankarampia seuraamuksia. Syrjinnästä koituvan seuraamuksen täytyy olla työnantajalle kalliimpi vaihtoehto kuin mitä työntekijän syrjimisestä saatu hyöty on. Hyvitysseuraamuksen euromääriä tuleekin korottaa tuntuvasti, jotta hyvityksellä on todellista pelotevaikutusta. JHL esittää, että tasavolain 11 §:n 2 momentissa säädetyt hyvityksen euromäärät tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti siten, että hyvitys on vähintään 10 000 euroa ja työhönottotilanteessa enintään 50 000 euroa. JHL katsoo myös, ettei hyvityssäännöksen kohtuullistamismomenttia tulisi lähtökohtaisesti soveltaa työelämäasioissa. Jos sitä edelleen kuitenkin sovelletaan työelämäasioissa, tulisi hyvitystä määrättäessä ottaa huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika, työnantajan koko ja taloudellinen asema. Suuremmille työnantajille hyvityksen määrän on oltava suurempi, jotta sillä on tosiasiallista pelotevaikutusta. Pienempien osalta ei tule olla mahdollista alittaa laissa säädettyä minimiä.

Syytä olisi selvittää myös mahdollisuutta pidentää syrjintärikosten vanhenemisaikaa. Kaksi vuotta on kohtuuttoman lyhyt aika mm. siksi, että poliisin ja syyttäjän työ- ja resurssitilanne venyttää tutkinta- ja käsittelyaikoja.

Perhevapaalta palaavan irtisanomissuojaa tulee lainsäädännöllä parantaa sekä vahvistaa hänen oikeuttaan palata entiseen työhönsä vanhempainvapaan jälkeen. Irtisanomissuojan parantaminen voitaisiin toteuttaa esim. säätämällä käänteinen todistustaakka tilanteissa, joissa työnantaja irtisanoo perhevapaalta palanneen työntekijän pian perhevapaan päättymisen jälkeen. Näissä tilanteissa irtisanomisen katsottaisiin johtuneen työntekijän perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

JHL katsoo, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää vähentäisi myös käänteisen todistustaakan säätäminen tilanteisiin, joissa työnantaja jättää uusimatta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän, määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön palvelussuhteen tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee henkilön samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Tällaisissa tilanteissa tulisi palvelussuhteen uusimatta jättämisen katsoa johtuneen määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan työntekijän tai viranhaltijan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Hyvärinen Merja-Tuulikki
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry