

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

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut (jäljempänä YKA) kiittää mahdollisuudesta lausua.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus sekä vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Muutokset selkeyttävät voimassa olevaa oikeudentilaa ja ovat siten kannatettava, mutta samanaikaisesti ne eivät juuri edistä esityksen tavoitetta ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja ovat siten toimenpiteinä riittämättömiä.

Pykälässä esitetään tasa-arvolain mukainen hyvitysvelvollisuus ulottamista työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen tilanteissa, joissa käyttäjäyritys työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, vanhemmuuden perheenhuoltovelvollisuuden takia epäedullisempaan asemaan. Jäljempänä todettaisiin myös, että menettely olisi tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

YKA kannattaa muutosta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Työnantajalle esitetään selvitysvelvollisuutta määräaikaistuuksien päättymisen yhteydessä: työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaistuuksissa

palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

YKA kannattaa lämpimästi tällaista muutosta. Samanaikaisesti suunnitellut muutokset työ sopimuslaissa säädettyihin määräaikaistuksien perusteisiin perustuvat nyt esitetyn selvitysvelvollisuuden tärkeyttä. YKA pitää hyvin tärkeänä esitettyä muotoa, jossa selvitysvelvollisuus on työnantajalle automaatio ja se tulee toimittaa kirjallisesti: STM:n selvityksestä (2024:20) kävi ilmi, että vain murto-osa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ilmoitetaan eteenpäin, mikä osaltaan johtuu koetusta mainehaitasta, prosessin raskaudesta ja muista riskeistä. Toisekseen YKAn jäsenkunnan kokemuksista tiedetään, että suullisesti toimitettua selvityksiä on usein vaikea osoittaa myöhemmin toteen, mikä perustelee sitä, että selvitys tulee antaa kirjallisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Luonnoksessa esitetään, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Lisäksi pykälään esitetään uutena, että asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen.

YKA kannattaa molempia esitettyjä muutoksia. Vuoden kanneaika on osoittautunut haasteelliseksi, varsinkin raskaus-, vauva- ja pikkulapsiarjen keskellä. Liiton oman kokemuksen perusteella vuoden kanneaika on tarkoittanut, että jäsenten tapausten vireilletulo on voinut päättyä jo ennen asian toimittamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan tai kanneaika on päättynyt asian ollessa yhä kesken.

Huomioiden esityksen muuhun sisältöön

Esitetyt toimenpiteet ovat oikeasuuntaisia, mutta esitetyt muutokset jäävät vaikutuksiltaan hyvin maltillisiksi varsinkin, kun samanaikaisesti hallitus laventaa määräaikaistuksien perusteita, minkä arvioidaan lisäävän raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttuminen edellyttää vaikuttavampia toimenpiteitä kuten säännösten velvoitteiden vahvistamista ja valvonnan resurssien pitkäaikaista turvaamista. Erityisesti tasa-arvovaltuutetun resurssit tulee varmistaa, sillä samanaikaisesti valmisteilla oleva palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpano tulee lisäämään tasa-arvovaltuutetun tehtäviä. Lainvalvontatyöhön tulee kohdentaa riittävät resurssit, jotta lainsäädäntömuutokset eivät jää vain muodollisiksi.

Hallituksen esitys puuttuu myös vähäisesti perhevapaasyrjintään. Liiton keräämien jäsenkokemusten ja –tapausten valossa tiedetään, että perhevapaalta paluun yhteydessä koetaan syrjintää, eikä nykyinen oikeus palata entisiin tehtäviin käytännössä suinkaan aina toteudu. Perhevapaasyrjintää kohdistuu kaikkiin sukupuoliin. YKA ehdottaa, että perhevapaalta palaaville tulisi säätää tehostettu irtisanomissuoja eli niin sanottu jälkisuojaa vastaavasti kuten raskaana olevalla työntekijällä tällä hetkellä.

Rajoo Ainomaija
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry