

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

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ei kannata esitettyä täsmennystä uuteen 8 §:n 3 momenttiin. Esityksessä käyttäjäyrityksen syrjintään liittyvää hyvitysvastuuta täsmennetään, ja uudessa 3 momentissa käyttäjäyrityksen menettely esimerkiksi työhön ottaessa olisi kiellettyä syrjintää, mikäli se perustuisi sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Katsomme esitetyn muutoksen sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun lisäämisestä uuteen 3 momenttiin ulottavan käyttäjäyrityksen hyvitysvastuun pidemmälle kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteisiin. Näin ollen esitettyä muutosta ei voi pitää hallitusohjelman tavoitteiden tai asiaa valmisteelleen työryhmän tehtävänannon mukaisena.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

KT vastustaa esitettyä muutosta. Tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitettävä työnantajan uusi selvitysvelvollisuus ei ole tarpeellinen eikä perusteltu. Esitys aiheuttaa etenkin paljon määräaikaista käyttäville suuremmille työnantajille merkittävää hallinnollista taakkaa eikä se monilta osin vaikuta raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäisevästi lainkaan.

Uutta selvitysvelvollisuutta on esitystä valmisteleessa kolmikantatyöryhmässä pyritty perustelemaan kasvaneella riskillä raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle, mikäli työsopimuslakia muutetaan toisen lainsäädäntöhankeeseen seurauksena siten, että jatkossa mahdollistetaan enintään 12 kuukauden mittaiset määräaikaisten työsopimukset ilman nykyisen lainsäädännön edellyttämää perusteltua syytä.

Kyseistä työsopimuslain muutosta valmisteltaessa on kuitenkin jo huomioitu se, että lain muutos ei saa heikentää raskaana olevien tai perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Asia on turvattu esittämällä työsopimuslain muutoksen yhteydessä samalla lakiin lisättäväksi syrjintäkielto, joka kieltää ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla.

Vaikka esitetyn selvitysvelvollisuuden taustalla on mahdollinen työsopimuslain muutos, joka koskee ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaisuuksia, työnantajan selvitysvelvollisuutta ei ole esityksessä kuitenkaan rajattu koskemaan vain perustelemattomia määräaikaisuuksia. Sen sijaan se koskisi kaikkia määräaikaisuuksia, joita käytetään eri työnantajilla huomattavan moninaisissa tilanteissa. Monissa määräaikaisuuksissa, jotka sovitaan perustellusta syystä, on jo määräaikaisuudesta sovittaessa molempien osapuolten tiedossa, milloin ja mistä syystä se tulee päättymään. Näissä tilanteissa esitetty selvitysvelvollisuus ei edes voisi ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää, vaan se aiheuttaisi ainoastaan tarpeetonta hallinnollista taakkaa työnantajalle.

Lisäksi tällaiselta syrjinnältä työntekijää suojaa jo nykyisellään se, että työnantajalla on tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tulleen esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättyessä syrjityksi.

Näin ollen ei ole perusteltua säätää työnantajalle velvollisuutta antaa työntekijälleen kirjallista selvitystä myös sellaisissa tilanteissa, joissa tilanne on mennyt molempien osapuolten mielestä lain mukaisesti. Tällaisissa tilanteissa kirjalliselle selvitykselle ei ole minkäänlaista tarvetta.

Esitettyä selvitysvelvollisuutta on pidettävä ongelmallisena erityisesti siksi, että se laajentaisi automaattisen selvityksenantamisvelvoitteen raskaana olevien tai perhevapaata käyttävien työntekijöiden lisäksi kaikkiin työntekijöihin, joilla on perheenhuoltovelvollisuus. Käytännössä tämä tarkoittaisi kaikkia työntekijöitä, joilla on alaikäisiä lapsia tai joiden kanssa samassa taloudessa asuu alaikäisiä lapsia. ”Perheenhuoltovelvollisuus” ei ole myöskään käsitteenä yksiselitteinen ja sen olemassaolo voi muuttua esimerkiksi eron tai uuden parisuhteen myötä. Näin ollen sen käyttäminen kriteerinä on omiaan aiheuttamaan sekä epäselvyyttä että tarpeettoman laajaa selvitysvelvollisuuden soveltamista raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyn kannalta.

Merkittävää uutta hallinnollista taakkaa aiheutuisi etenkin niissä tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa. Hallinnollinen taakka kasvaisi huomattavasti esimerkiksi aloilla, joilla on työn kausiluonteisuuden tai toistuvien sijaisuustarpeiden vuoksi paljon määräaikaisia työntekijöitä sekä aloilla, joilla käytetään puitesopimuksiin perustuvia lyhyitä määräaikaisia työsuhteita. Esimerkiksi tuhansia työntekijöitä työllistävillä kunnilla ja hyvinvointialueilla on jatkuvasti voimassa suuri määrä esimerkiksi sijaistuksiin liittyviä

määräaikaisuuksia, jotka voivat olla hyvin lyhyitä. Tällaisissa tapauksissa esitetystä selvityselvöllisyydestä aiheutuva hallinnollinen taakka muodostuisi kohtuuttoman suureksi.

Muun muassa edellä mainituista seikoista johtuen esityksen selvityselvöllisyys lisäisi merkittävästi ja tarpeettomasti työnantajan hallinnollista taakkaa. Tämä on myös nykyisen hallitusohjelman tavoitteiden vastaista.

Esitetty selvityselvöllisyys on ongelmallinen myös tietosuojaan näkökulmasta. Sen myötä työnantaja olisi velvollinen ylläpitämään ja säilyttämään tietoja määräaikaisten työntekijöittensä mahdollisesta perhehuoltovelvöllisyydestä - kenen luona asuu lapsia ja minkä ikäisiä, ja päivittämään näitä tietoja, jos perhehuoltovelvöllisyys esimerkiksi lapsen aikuistumisen, eron tai uuden parisuhteen myötä muuttuisi. Nämä eivät ole lähtökohtaisesti työhön liittyviä tietoja, vaan monelle työntekijälle tiukasti heidän yksityiselämänsä kuuluvia asioita. Näin ollen perhehuoltovelvöllisyyteen liittyvien tietojen säilyttämistä ja ylläpitämistä työnantajalla jopa vuosien ajan selvityselvöllisyyden toteuttamista varten ei voida pitää perusteltuna tai tavoiteltavana, mutta sitä selvityselvöllisyyden mukaisesti toimiminen saattaisi työnantajalta edellyttää.

Mikäli uusi selvityselvöllisyys katsottaisiin vastoin näkemystämme välttämättömäksi, tulisi sen soveltamisen olla selvästi esitettyä rajatumpaa usealla eri tavalla. Selvityselvöllisyyden tulisi ensinnäkin koskea vain ilman perustetta sovittuja, työsopimuslakiin suunnitellun muutoksen mukaisia määräaikaissuusia, jotka olisivat kestoltaan esimerkiksi vähintään kuuden kuukauden mittaisia. Näin selvityselvöllisyyden ulkopuolelle jäisivät nykyisenkaltaiset perustellusta syystä sovitut määräaikaissuudet, joiden päättymisen syyt ovat usein jo sovittaessa molempien tiedossa. Lisäksi selvityselvöllisyyden ulkopuolelle tulisi hallinnollisen taakan ehkäisemiseksi jättää kaikkein lyhyimmät ilman perustetta sovitut määräaikaissuudet.

Mikäli selvityselvöllisyys koskisi myös muita määräaikaissuusia kuin ilman perustetta sovittuja, tulisi sen koskea vain pitempiä, esimerkiksi yli 12 kk kestäviä määräaikaissuusia. Tämä rajaisi etenkin suurempien, esimerkiksi paljon määräaikaissuusia sijaisia käyttävien työnantajien hallinnollista taakkaa vähemmän kohtuuttomaksi.

Selvityselvöllisyys tulisi myös rajata koskemaan vain niitä tilanteita, joissa työntekijä on kirjallisesti ilmoittanut olevansa raskaana, hakevansa perhevapaata tai joissa työntekijä on jo käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata) määräaikaisen työsuhteensa aikana. Näin ollen muun muassa perhehuoltovelvöllisyys tulisi kriteerinä poistaa esityksestä kokonaan ja käyttää tarkkarajaisempia työsopimuslain mukaisia perhevapaatilanteita tai raskaana olemista. Lisäksi näistä tulisi ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti pelkän ”ilmoittamisen” sijaan.

Perhehuoltovelvollisuuden ongelmallisuutta yhtenä soveltamisen laukaisevana tekijänä on muilta osin käsitelty edellä eikä sitä tulisi sisällyttää lakiin muun muassa edellä mainituista syistä. Keskusteluja, joista ilmenee työntekijällä olevan perhehuoltovelvollisuus, käydään työpaikoilla jatkuvasti, eikä ole selvää, milloin työnantajan tulisi tulkita tällaiset keskustelut perhehuoltovelvollisuudesta ilmoittamiseksi. Pelkästään ”ilmoittaminen” jättää muutoinkin tilaa epäselvyydelle siitä, millainen työnantajalle ilmoittaminen olisi riittävää selvitysvelvollisuuden syntymiseksi.

Lisäksi edellytyksenä tulisi olla se, että raskaudesta tai perhevapaan käytöstä on ilmoitettu esimerkiksi viimeisen vuoden (12 kk) aikana määräaikaisuuden päättyessä. Raskauden tai perhevapaan ja määräaikaisuuden päättymisen väliltä tulisi edellyttää ajallista yhteyttä, jotta kyse voisi aidosti olla mahdollisten syrjintätilanteiden ehkäisystä. Raskaus- tai perhevapaasyrjintää ei ehkäise työnantajan automaattinen selvitysvelvollisuus esimerkiksi tilanteessa, jossa vuosia erilaisissa määräaikaisuuksissa olleelle tulisi aina määräaikaisuuden päättyessä antaa selvitys, koska hän on ollut perhevapaalla yhdessä määräaikaisessa työsuhteessaan useita vuosia aiemmin. Hallinnollista taakkaa tällainen selvitysvelvollisuus kuitenkin tarpeettomasti aiheuttaisi.

Työnantajan tulisi myös voida antaa selvitys lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulisi lisäksi varata kohtuullinen aika, esimerkiksi yksi kuukausi, reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä. Pykälästä tulisi myös ilmetä, että selvitystä ei ole velvollisuutta antaa, jos työnantajalla on jo jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Työsopimuslain perusteettomia määräaikaisia työsopimuksia koskeva muutosesitys, jolla selvitysvelvollisuutta perustellaan, ei myöskään soveltuisi kuntien tai hyvinvointialueiden viranhaltijoihin. Tasa-arvolakiin säädettävä työnantajan selvitysvelvollisuus puolestaan soveltuisi myös viranhaltijoihin. Raskaus- ja perhevapaasyrjintäsuojaa ei ole perusteltua vahvistaa esitetysti työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolisten viranhaltijoitten osalta, sillä suojan vahvistamisen ja työnantajan hallinnollisen taakan lisäämisen perusteena on työsopimuslakiin esitetty muutos, joka ei koske viranhaltijoita.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

KT ei kannata työhönottotilanteita koskevan hyvityksen vaatimisen kanneajan pidentämistä kahteen vuoteen. Emme myöskään pidä tarpeellisenä pykälään lisättäväksi esitettävää uutta 4 momenttia, jonka mukaan syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi kyseisen asian kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi ja edelleen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisusta voi valittaa eteenpäin hallinto-oikeuteen ja tästä edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen saakka. Näin ollen esitetty muutos kanneajan keskeyttämisestä pitkittäisi tasa-arvolain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti.

Asian käsittely hallinto-oikeuden eri asteissa voi jo yksinään kestää useita vuosia. Kun tähän yhdistää lautakunnan koko käsittelyajan vireilletulosta ratkaisuun, voisi kanneaika herkästi venyä kohtuuttoman pitkäksi. Esimerkiksi työnantajan asiaan liittyvä henkilöstö ehdisi nykyistä todennäköisemmin vaihtua, mikä hankaloittaa asian selvittämistä. Myös kirjallisen näytön esittäminen muuttuu työnantajalle sitä hankalammaksi, mitä vanhemmasta syrjintäasiasta on kyse. Etenkin työhönottotilanteiden tapahtumia olisi huomattavan vaikea selvittää ja näyttää toteen kanneaikojen entisestään pitkittyessä.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

-

Kallberg Ann-Mari
Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT - Johtava työmarkkinajuristi Juha
Raunio