

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**

Hyria koulutus Oy katsoo, että tasa-arvolain 8§:n ensimmäisen momentin 5 kohdassa oleva lisäys ”jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta” on ristiriidassa nykyisen säätelyn kanssa. Lisäyksestä saa sellaisen käsityksen, että työnantajan tulisi automaattisesti uusia työsopimus. Kyseinen lisäys tulisi poistaa luonnoksesta. Työnantajalla ei ole nykyisen säätelyn perusteella velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle missään tilanteessa silloin, kun määräaikaiselle työsopimukselle on ollut lain edellyttämä peruste.

#### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista**

10 § 2 momenttia ehdotetaan esityksessä muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisten päättymisen yhteydessä. Esityksen mukainen toimenpide on työnantajalle uusi tehtävä, joka on tarpeeton ja perusteeton ja joka lisää merkittävästi työnantajan hallinnollisia velvoitteita. Selvitysvelvollisuuden lisääminen liittyy vireillä olevaan työsopimuslainmuutokseen ja tilanteisiin, joissa työnantajan on mahdollista tehdä enintään 12 kk mittainen määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Vireillä olevassa työsopimuslainmuutoksessa on jo varmistettu, että ko. muutos ei heikennä raskaana olevan tai perhevapaalla olevan suojaa. Mainittuun työsopimuslain muutokseen on jo lisätty syrjintäkielto. Lisäksi mainitussa työsopimuslain muutoksessa on säädelty työnantajalle velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta. Tämän takia tasa-arvolakiin ei ole tarkoituksenmukaista säätää työnantajalle uutta selvitysvelvollisuutta.

Työnantajan selvitysvelvollisuuteen liittyvä esitys on lisäksi yksityisyyden suojan näkökulmasta ongelmallinen. Muutos edellyttää, että työnantajan HR-järjestelmiin sisällytetään tietoja määräaikaisten työntekijöiden perheenhuoltovelvoitteista. Nämä tiedot ovat lähtökohtaisesti työntekijöiden yksityiselämän piiriin kuuluvia tietoja, eikä työnantajalla ole intressejä kerätä tai säilyttää tämän sisältöisiä tietoja. Perheenhuoltovelvollisuus on lisäksi käsitteenä liian laaja.

Käsitteen voi tulkita pitävän sisällään samassa taloudessa asuvat alaikäiset lapset, muut läheiset perheenjäsenet ja esimerkiksi iäkkäät vanhemmat. Käsite tällaisenaan tulisi poistaa.

Kiinnitämme huomioita myös siihen, että 10 §:n muutos jättää mainitsematta ajallisen yhteyden raskauden, synnytyksen, perheenhuoltovelvoitteiden ja määräaikaisen työsopimuksen päättymisen välillä. Selvitysvelvollisuus tulee rajata selkeästi ja siinä tulee määritellä tarkemmin, millaisia vapaita selvitysvelvollisuus koskee ja miten pitkältä ajalta takaisinpäin tarkastelua suoritetaan. Näkemysksemme mukaan, mikäli tällainen velvollisuus työnantajalle säädetään, sen tulisi koskea vain pidempiaikaisempia ja yleisimpiä perhevapaita.

Koska selvitys ei vaadi erillistä pyyntöä, selvitys pitäisi antaa myös silloin, kun työntekijä ei koe tilanteessaan tapahtuneen mitään syrjivää. Tämä aiheuttaa turhaa hallinnollista työtä tilanteessa, jossa vallitsee molemminpuolinen yhteisymmärrys ja tyytyväisyys. Laki tulisi kirjata niin, että selvitys annetaan vain pyydettyä. Selvitys tulisi voida antaa pääsääntöisesti suullisesti ja vasta erillisellä pyynnöllä kirjallisesti. Työnantajalle tulee varata kohtuullinen aika reagoida työntekijän pyyntöön.

Työnantajan hallinnollinen taakka moninkertaistuu erityisesti lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa (esim. tarvittaessa töihin kutsuttavat, kausi- ja projektiluonteinen työ, toistuvat sijaisuustarpeet).

Kiinnitämme huomioita lisäksi siihen, ettei esityksessä ole määritelty, miten työntekijän tulee ilmoittaa raskaudestaan. Ilmoittaminen-käsitteen epämääräisyys saattaa johtaa tulkinnanvaraisiin tilanteisiin siitä, onko ilmoitus annettu työnantajalle vaiko ei.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista**

Syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Asian käsittely voi kestää vuosia eritoten, mikäli käsittely johtaa valituksiin. Tämä pitkittäisi tasa-arvolain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa ja olisi paitsi kohtuuton myös luonteeltaan työnantajan hallinnollista taakkaa lisäävä (vrt esim. työnhakuun liittyvien dokumenttien säilyttäminen).

### **Huomiot esityksen muuhun sisältöön**

-

Silvennoinen Sami  
Hyria koulutus Oy