

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

Sivistysala ry:n toteaa, että tasa-arvolain 8 §:n ensimmäisen momentin 5) -kohtaan ei tule lisätä ilmausta ”jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta”, koska se antaisi ymmärtää, että lainsäädäntö edellyttäisi perustellusta syystä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten uusimista jollain tapaa automaattisesti. Katsomme, että esitetty lisäys olisi ristiriidassa nykylainsäädännön kanssa.

Käsityksemme mukaan työryhmän toimeksiantoon ei ole kuulunut hyvitysvastuun laajentaminen ja tästä syystä asia tulisikin jättää nyt toteuttamatta. Tasa-arvolain mahdollisia muutostarpeita tulee arvioida myöhemmin kokonaisuutena erikseen ja siinä yhteydessä tehdä arviointi hyvitysvastuuta koskevien muutosten tarpeellisuudesta ja huolellinen vaikutusten arviointi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Sivistysala ry pitää 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuutta epätarkoituksenmukaisena ja merkittävänä hallinnollisen työn lisäyksenä työnantajille ilman kunnollista arviota sen myönteisistä vaikutuksista raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisylle. Lisäksi määräys on kirjoitettu hyvin tulkinnanvaraisesti, eikä siinä ole otettu huomioon sitä, että määräaikaista työsopimuksia käytetään hyvin moninaisissa tilanteissa. Selvitysvelvollisuuden ulottaminen kaikkiin perheenhuoltovelvollisuuksiin ei käsityksemme mukaan vastaa työryhmän toimeksiannon tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisystä.

Esitetty muutos olisi ymmärrettävämpi, mikäli se koskisi vain tilanteita, joissa määräaikainen työsopimus olisi tehty ilman perusteltua syytä valmisteilla olevan työsopimuslain muutoksen

mukaisesti. Esitys on kuitenkin kirjoitettu siten, että uusi selvitysvelvollisuus koskisi kaikkia päättyviä määräaikaissuhteita siitä riippumatta, onko määräaikaissuhteen kesto yhden päivän vai kolme vuotta.

Hallinnollisen taakan merkittävä lisääntyminen ja tietosuojakysymykset:

Aloilla, joilla on tarjota työn luonteen ja henkilöstörakenteen takia paljon määräaikaissuhteita, lisäisi tasa-arvolain 10 §:n esitetty muutos merkittävästi työnantajien hallinnollista työtä. Esimerkiksi yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä yli 30 % on väitöskirjatutkijoita ja määräaikaissuhteissa eli esityksen mukainen selvitysvelvollisuus lisäisi merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa.

Lisäksi esitetty muutos edellyttäisi, että työnantajien tulisi jatkossa kirjata huomattavasti nykyistä laajemmin HR-järjestelmiin saamiaan tietoja määräaikaisten työntekijöiden perheenhuoltovelvollisuuksista sekä säilyttää nykyistä pidempään tiedot aiemmin pidetyistä perhevapaista. Tällainen kehityssuunta on mielestämme väärä yksityisyyden suojan näkökulmasta, eikä lainsäädännöllä pitäisi lisätä niitä työntekijöiden yksityiselämän piiriin kuuluvia tietoja tai pidentää tällaisten tietojen säilytysaikoja, joista työnantajan on tehtävä kirjaus HR-järjestelmiin.

Määräaikaissuhteen kesto:

Esitetty 10 §:n muutos koskisi kaiken pituisia määräaikaissuhteita työsopimuksia. Sivistysala ry muistuttaa, että esimerkiksi opetustehtävissä sijaisen määräaikaissuhteus voi hyvinkin olla vain päivän kesto. Toisena esimerkkinä korkeakoulut, joissa työllistetään opiskelijoita esimerkiksi tutkimusapulaisina kesätöissä muutaman kuukauden tai lukukauden aikana opintojen ohella. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisyn näkökulmasta esitetyllä selvitysvelvollisuudella ei saavuteta tämän tyyppisten lyhyiden määräaikaissuhteiden kohdalla muuta kuin lisää hallinnollista työtä ja tämä hallinnollinen työ pitää rahoittaa samoilla niukoilla resursseilla kuin kasvatus-, opetus- ja tutkimustehtävätkin. Sivistysala esittää, että selvitysvelvollisuus muokataan koskemaan vähintään 12 kuukautta kestäviä määräaikaissuhteita.

Ajallinen ulottuvuus:

Esitettyssä 10 §:n muutoksessa ei ole mitään ajallista yhteyttä ilmoitetun raskauden, synnytyksen tai perheenhuoltovelvollisuuden ja määräaikaissuhteen päättymisen välillä. Esimerkiksi yliopistojen erilaiset urapolkumallit voivat johtaa siihen, että samalla työntekijällä voi olla perustellusti määräaikaissuhteita, jotka yhden tai useamman työsopimuksen myötä kestävät useita vuosia. Sellaisella sääntelyllä, joka edellyttää työnantajalta selvitysvelvollisuutta määräaikaissuhteen päättymissyistä tai työsuhteen jatkamatta jättämisestä esimerkiksi vuosia aiemmin pidetyn

raskausvapaan tai muutaman päivän tilapäisen hoitovapaan takia, ei ole mitään todellista merkitystä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisyssä näkökulmasta. Sivistysala esittää, että selvitysvelvollisuus rajataan koskemaan tilanteita, joissa ilmoitus on tehty määräaikaisuuden päättymistä edeltävän 12 kuukauden aikana ja joissa ilmoitus koskee yleisimpiä ja pitkäkestoisempia perhevapaita. Tavoitteen saavuttamisen ja lainsäädännön selkeyden näkökulmasta järkevä raja olisi työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaiset vapaat.

Sanan ”ilmoittaa” ongelmallisuus:

Esityksen mukaan työnantajan olisi annettava selvitys, mikäli määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva työntekijä on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Esityksessä ei ole kerrottu, mitä ilmoittamisella tarkoitetaan. Arkikielessä ilmoittaminen voi tarkoittaa vapaamuotoista keskustelua esimerkiksi lounaalla esihenkilön kanssa. Koska yksityisyyden suojasta ollaan työpaikoilla nykyisin erityisen tarkkoja, olisi esihenkilöiden vaikeaa arvioida, mikä työntekijän suullisesti kertoma tieto pitäisi ilmoittaa eteenpäin tallennettavaksi työnantajan järjestelmiin. Niin työnantajan kuin työntekijän on voitava tietää, milloin ja mikä tieto rekisteröidään työnantajan järjestelmiin uutta selvitysvelvollisuutta ajatellen. Sivistysala esittää, että ilmoituksen edellytetään pykälätekstissä olevan kirjallinen ilmoitus työnantajalle. Tämä toteutuisi, mikäli ilmoitusasioiden piiri rajattaisiin koskemaan työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaisia perhevapaita. Joka tapauksessa kirjallinen ilmoitus työntekijältä on olennainen erityisesti isojen työnantajaorganisaatioiden näkökulmasta.

Selvitysvelvollisuuden laukaisevat ilmoitukset:

Esityksen mukaan selvitysvelvollisuuden laukaisi työntekijän ilmoitus raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Työryhmän toimeksianto ja esityksen tavoite liittyy synnytys- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisyyn. Ilmaisuihin ”perheenhuoltovelvollisuus” ei ole yksiselitteinen ja varsinkaan työpaikoilla noudatettavaksi selkeä ilmaisu.

Tavoitteen saavuttamisen näkökulmasta ei ole tarkoituksenmukaista, mikäli selvitysvelvollisuuden antamiseen johtaisi esimerkiksi työntekijän yksittäinen poissaolopäivä sairasta lasta hoitamassa 11 kuukautta aiemmin. Tai mikäli esihenkilön tulisi osata päättää, pitääkö HR-järjestelmiin kirjata, jos määräaikainen työntekijä kertoo muun keskustelun lomassa, että hänen puolisonsa alaikäiset lapset muuttivat hänen kanssaan samaan talouteen edellisellä viikolla. Lisäksi saatettaisiin monilla työpaikoilla joutua pohtimaan, pitääkö joustavista työnantajakohtaisista oma ilmoitus -käytännöstä luopua, koska suullisesti esihenkilön kanssa sovittu osapäivän poissaolo esimerkiksi lapsen sairastuttua ei tallentuisi työnantajan järjestelmiin. Sivistysala esittää, että selvitysvelvollisuus kytkettäisiin tilanteisiin, joissa työntekijä on ilmoittanut työsopimuslain 4 luvun 1 §:n tarkoittamasta perhevapaita. Nämä perhevapaat lienevät yleisimmät ja pisimmät pidetyt perhevapaat ja turvaisivat parhaiten esityksen tavoitetta.

Työnantajan selvitysvelvollisuus:

Esityksen perustelutekstin mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus tarkoittaisi selvitystä siitä, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa.

Selvitysvelvollisuuden sisältö olisi ymmärrettävämpi, mikäli se koskisi vain tilanteita, joissa määräaikainen työsopimus olisi tehty ilman perusteltua syytä valmisteilla olevan työsopimuksen muutoksen mukaisesti.

Esityksessä selvitysvelvollisuus koskisi myös perustellusta syystä tehtyjä määräaikaista työsopimuksia ja tällöin tiedetään usein jo työsopimuksen tekohetkellä, mitä tehtävälle on ”tapahtunut” tai miten työnantaja suunnittelee ”hoitavansa työt jatkossa”. Esimerkiksi väitöskirjaa tekevän työntekijän määräaikaisuus päättyy väitöskirjatutkimuksen loppuun saamiseen ja kummallakin osapuolella on erittäin hyvin selvillä, mitä tehtävälle on ”tapahtunut”. Selvityksen sisältö on työsopimuksen perustellun syyn edellytyksen myötä sisäänrakennettuna määräaikaisuuden perusteeseen, joka tyypillisemmin on sijaisuus tai työ, jolla on alku ja loppu. Selvityksen sisällölle ei tule perusteluissakaan asettaa reunaehdot, vaan sen tulee olla vapaamuotoinen.

Esityksen mukaan selvitys pitäisi antaa ilman erillistä pyyntöä ja kirjallisesti. Esitys tarkoittaisi sitä, että myös niissä valtaosassa tilanteita, joissa kumpikaan osapuoli ei näe tilanteesta mitään syrjivää, pitäisi selvitys antaa. Tällainen lainsäädäntö on epätarkoituksenmukaista ja lisää turhaa hallinnollista taakkaa. Sivistysala esittää, että selvitys pitäisi antaa vain pyynnöstä ja että sen voisi antaa myös suullisesti, ellei työntekijä nimenomaisesti pyytäisi kirjallista selvitystä. Mahdollisen kirjallisen selvityksen antamiselle olisi lisäksi varattava riittävä aika, esimerkiksi yksi kuukausi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Kanneajan katkaiseminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ja sen jälkeen mahdollisesti hallinto-oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden käsittelyn ajaksi pidentää kanneaikaa liian pitkäksi suhteutettuna muun työlainsäädännön kanneaikoihin. Kanneaika olisi tällöin myös varsin ennakoimaton, sillä ainakin hallinto-oikeuksien käsittelyajat voivat vaihdella paljonkin. Sivistysala esittää, että kanneaika voi pidentyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn vireillä olon johdosta enintään vuoden ajaksi.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Sivistysala pitää raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisyä erittäin tärkeänä. Koulutamme jäsenyönantajia aiheesta säännöllisesti ja tarjoamme oikeudellista neuvontaa osana jäsenpalveluamme. Lausuttavana oleva esitys on kuitenkin laadittu tavalla, joka on vieras käytännön työelämälle, eikä käsityksemme mukaan johda tavoiteltuun lopputulokseen, vaan aiheuttaa ainoastaan lisää hallinnollista työtä.

Lasten hoitovastuu on Suomessa edelleen voimakkaasti naisilla. Esimerkiksi hoitovapaita pitävistä on noin 90 % naisia. Tasa-arvolakiin tehtävien muutosten sijaan toimivampi keino naisten työmarkkina-
aseman parantamiseen ja tasa-arvon lisäämiseen voisi olla sääntely, jolla nykyistä voimakkaammin
kannustettaisiin perheitä jakamaan perhevapaat ja hoivavastuu nykyistä tasaisemmin.

Järvelä Jenni
Sivistysala ry

Salonen Hanna
Sivistysala ry