

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

Mothers in Business MiB ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä tasa-arvolain muuttamisesta.

Syrjintä työelämässä

Pykälään 8 ehdotettavat muutokset ovat lähtökohtaisesti kannatettavia, joskin pinnallisia. Määräaikaisten työsuhteiden sekä vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden mainitseminen eksplisiittisesti selkiyttävät lakia. Myös käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen vastuun selkiyttäminen ja sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun suojaaminen on hyvä kirjata lakiin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Pidämme pykälään 9 ehdotettua työnantajan selvitysvelvollisuutta määräaikaistuuksien päättymisen yhteydessä hyvänä. Automaattisesti, viivytyksettä ja ilman erillistä pyyntöä kirjallisesti annettavan selvityksen vaatiminen on vahva viesti työnantajille ja siirtää todistustaakkaa pois syrjintää kokeneilta yksilöiltä. Selvitysprosessit ovat uhreille raskaita ja sisältävät taloudellisen ja maineeseen liittyvän riskin, mikä vähentää tutkitusti merkittävästi tapauksien viemistä eteenpäin (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20).

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Hyvityksen vaatiminen

Työhönottotilanteita koskevan määräajan pidentäminen kahteen vuoteen pykälässä 12 on parannus aiempaan, koska oikeusprosessiin ryhtyminen raskaus-, vauva- ja pikkulapsiaikaan vaatii syrjintää kokeneilta kohtuuttomasti voimavaroja ja resursseja. Olisi kuitenkin ollut suositeltavaa pidentää kanneajoja kaikissa tapauksissa kolmeen vuoteen vastaamaan vuonna 2026 täytäntöön pantavan EU:n palkkasyrjintädirektiivin palkkasyrjintäkanteiden kanneaikaa.

Vuoden 2024 Raskaussyrjintätutkimuksesta (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20) tiedämme, että hyvin pieni osuus tapauksista päättyi viranomaisten tietoon, saati oikeuteen asti. Enemmistö syrjintää kokeneista ei saa oikeutta, eikä hyvitystä kokemastaan syrjinnästä. On harmillista, että ehdotettuja muutoksia hyvityksen euromäärän nostamiseksi ei huomioitu hallituksen esityksessä. Nykyiset hyvitysten euromäärät eivät lähetä tarpeeksi vahvaa viestiä syrjinnän moitittavuudesta, eivätkä toimi työnantajille kannustimena syrjinnän välttämiseen.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Pidämme tärkeänä, että mahdollisista lakimuutoksista viestimiseen varataan resursseja, jotta tieto uusista työnantajia koskevista velvollisuuksista ja työntekijöiden oikeuksista saavuttaa kaikki osapuolet. Lakimuutoksen yhteydessä on tärkeää varmistaa myös tasa-arvovaltuutetun toimintaresurssit, jotta prosessit eivät viivästy valtuutetun palveluiden mahdollisen ruuhkautumisen vuoksi.

Vaikka esitetyt muutokset raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi ovat lähtökohtaisesti oikeansuuntaisia, huolestamme on, että ne jäävät kokonaiskuvassa merkitykseltään vähäisiksi, jos samaan aikaan helpotetaan määräaikaisten työsuhteiden solmimista (Työ- ja elinkeinoministeriön luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsuhtelain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta, Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/22728/2024). Määräaikaisten työsuhteiden helpottaminen hyvin todennäköisesti lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja heikentää naisten asemaa työelämässä (TEM, HE-luonnos 2.6.2025.pdf).

Suurin osa perhevapaisten käyttäjistä on edelleen naisia ja yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisten työsuhteen jatkamatta jättäminen. Edellä mainitun esityksen vaikutusarvioissa todetaan, että ”siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.” Huolestamme on, että tasa-arvolakiin ehdotettujen tarkennusten myönteiset vaikutukset vesittyvät, jos yleistä suojaa heikennetään. Syrjinnän kitkeminen vaatii ehdotettua tiukempia toimenpiteitä. Tällä hetkellä tämä rakenteellinen ongelma seurauksineen jää syrjinnän uhrien kannettavaksi, mikä ei ole kestävää saati oikeudenmukaista.

Söderman Jenny
Mothers in Business MiB ry

Jussila Hanna-Kaisa
Mothers in Business MiB ry