

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

8 § Syrjintä työelämässä

Määräaikaiset työsuhteet

Pro kannattaa, että määräaikaisia työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä listauksessa todetaan sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita (lisäys 8 § 1 momentin 2 kohtaan), mutta toteaa, että jo tällä hetkellä kohdan muotoilu palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään kattaa myös määräaikaiset työsuhteet. On hyvä, että hallituksen esityksessä on todettu, että tämä on ollut tulkinta jo nyt lain esitöiden sekä oikeuskäytännön perusteella.

Syrjintäperusteiden tarkentaminen

Pro kannattaa myös, että säännöstä selkeytetään 8 § 1 momentin 2 kohdassa syrjintäperusteiden osalta lisäämällä listaan vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Pro toteaa, että kuten edellinen kohta, tämäkin on laissa jo tällä hetkellä ja on hyvä, että tämä käy esille hallituksen esityksestä.

On hyvä, että hallituksen esityksessä todetaan myös, että jo voimassa olevan tasa-arvolain mukainen syrjinnän kieltä koskee jo nyt perhevapaita ja nyt ehdotettavat lisäykset vanhemmuudesta ja perhehuoltovelvollisuudesta kattavat myös perhevapaita koskevat syrjintätilanteet. Ammattiliitto

Pro esittää, että selkeyden vuoksi perhevapaat ja osittaiset perhevapaat mainittaisiin myös lakipykälässä.

Esityksessä on avattu perhevapaat termiä siten, että siinä on kerrottu, että työsopimuslain mukaan perhevapaalla tarkoitetaan raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaata, osittaista vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata, poissaoloa pakottavista perhesyistä, poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaata. Pro esittää selkeyden vuoksi esityksen perusteluihin täsmennystä, että samaa määritelmää sovelletaan myös tasa-arvolaisissa.

Vuokratyö ja hyvitysvelvollisuus

Ammattiliitto Pro on jo pitkään vaatinut, että hyvitysvastuun tulee koskea myös vuokratyön käyttäjäyritystä. Pro kannattaa, että tasa-arvolakia täsmennetään 8 §:ään lisättävän uuden momentin 2 avulla siten, että työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraava yritys ei saa vuokratyöntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijää muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Muutoksella ulotetaan hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen em. syrjintätilanteissa työnantajan hyvitysvastuuta vastaavalla tavalla.

Tasa-arvolaki suojaa paitsi miesten ja naisten syrjinnältä, myös syrjinnältä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Pro pitää tärkeänä, että 8 § uuteen 2 momenttiin tehtävä vuokratyöhön liittyvä täsmennys kattaa syrjinnän myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Esityksessä ehdotetaan, että tämä toteutetaan siten, että 8 §:n 3 momenttiin, jossa todetaan, että menettely on lain kieltämää syrjintää myös silloin kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, lisätään viittaus 2 momenttiin.

Pro esittää lisäksi, jotta lainsäädäntöön ei jäisi tähän liittyen tahatonta aukkoa, tulisi myös uuteen 2 momenttiin lisätä syrjintäperusteeksi raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden lisäksi ”muu sukupuoleen liittyvä syy”. Kuten STTK ja SAK ovat tuoneet esille eriävissä mielipiteessään, mikäli tämä jätetään pois, jäisi kyseisen kirjauksen osalta edelleen avoimeksi, kuka tosiasiallisesti olisi hyvitysvastuun piirissä muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella johtuvasta syrjinnästä, joka tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta.

On myös hyvä, että sekä hallituksen esityksen perusteissa että lakipykälässä mainitaan, että näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia tasa-arvolain 11 § mukaista hyvitystä käyttäjäyritykseltä. Pro toteaa lisäksi, että tilanteissa, joissa sekä vuokratyöyritys että käyttäjäyritys syrjivät työntekijää, hänellä tulee olla oikeus vaatia hyvitystä kaikilta syrjintään syyllistyneiltä tahoilta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

10 § Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Pro kiittää esitystä ja pitää sitä tervetulleena ja tarpeellisena. Esitys vahvistaisi toteutuessaan myös nykyistä lähtökohtaa, jonka mukaan työnantajan on varmistettava, ettei määräaikaisuuden päättymiseen liity syrjintää. Pro korostaa lisäksi, että selkeyden vuoksi on tärkeää, että sekä pykälässä että esityksen perusteluissa todetaan velvoitteiden koskevan selvityksen antamista ilman erillistä pyyntöä, viivytyksettä ja kirjallisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

12 § Hyvityksen vaatiminen

Kanneaika työhönottotilanteissa

Esityksessä esitetään, että 12 § 2 momenttia muutettaisiin hyvityksen vaatimisen osalta siten, että kanne hyvityksen suorittamisesta työhönottotilanteissa olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta, nykyisen vuoden sijaan.

Pro huomauttaa, että implementointivaiheessa oleva palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää lain muuttamista siten, että kanneaika palkkasyrjintätilanteissa on kolme vuotta. Pro kannattaa lämpimästi kanneajan pidentämistä työhönottotilanteissa oikeussuojan saatavuuden parantamiseksi ja esittää lisäksi, että kanneajat kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa yhdenmukaistetaan palkka-avoimuusdirektiivin palkkasyrjintätilanteita koskevaan kolmeen vuoteen. Tämä selkeyttäisi sääntelyä.

Kanneajan katkeaminen asian tullessa vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa

Pro kannattaa, että laissa huomioidaan mahdolliseen muutoksenhakuun kuluva aika ja syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen. Määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on lainvoimaisesti ratkaistu.

Pro toteaa kuitenkin, että muutoksen merkitys tulee jäämään vaatimattomaksi, koska asioita tulee vireille lautakuntaan vain erittäin harvoin. Pro esittääkin, että myös ammattiliitoilla olisi oikeus saattaa asioita lautakunnan käsiteltäväksi nykyisten tasa-arvovaltuutetun ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen lisäksi.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Ammattiliitto Pro kannattaa, että tasa-arvolakia muutetaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi ja pitää esitettyjä keinoja oikeasuuntaisina. Esityksessä on kuitenkin pitkälti kysymys vain vakiintuneen tulkinnan kirjaamisesta näkyviin lakipykäliin, ei lain täsmentämisestä tai muuttamisesta. Ammattiliitto Pron mielestä esitetyt muutokset eivät toteuta hallituksen ohjelmaan kirjattua tavoitetta syrjinnän tehokkaasta ehkäisemisestä.

Raskaussyrjintään tulee puuttua oikeasti tehokkailla keinoilla

Tilastokeskuksen selvityksen mukaan joka neljäs raskaana ollut on kokenut syrjintää tilaansa liittyen työelämässä. Tyypillisin syrjinnän muoto on määräaikaisen sopimuksen uusimatta jättäminen. Ammattiliitto Pron mielestä on ristiriitaista, että hallitus kertoo haluavansa ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää tehokkaasti, samaan aikaan kun se omilla päätöksillään tosiasiallisesti lisää syrjintää. Hallitus on madaltanut työntekijän irtisanomiskynnystä ja muuttamassa työsopimuksen määräaikaisuuden perustetta, lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta mitkä entisestään lisäävät raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä ja työelämän epävarmuutta. Ammattiliitto Pron on tuonut esille Unelma perheestä -kampanjallaan huolensa tästä tilanteesta ja nostanut esiin, miten työelämän epävarmuus heijastuu myös syntyvyyteen.

Esityksen kohdassa ehdotuksen vaikutuksista arvioidaan, että esityksellä ei ole juurikaan esimerkiksi taloudellisia vaikutuksia, yritysvaikutuksia, sukupuolivaikutuksia tai vaikutuksia yksilöiden oikeuksiin tai velvollisuuksiin, koska esitetyillä muutoksilla ei muuteta voimassa olevaa oikeudentilaa, vaan pääasiassa täsmennetään ja selkeytetään nykyistä sääntelyä. Pro toteaa, että tällaisia lain muutoksia ei voida kutsua tehokkaiksi.

Tehokkaat keinot vaatisivat työntekijän asemaa heikentävien lakimuutosten peruuttamista sekä vaikuttavien uusien keinojen käyttöönottoa, ennen kaikkea sitä, että perhevapaalta palaavalle työntekijälle säädettäisiin tehostettu irtisanomissuoja ja presumptiosääntö ulotettaisiin koskemaan perhevapaalta palaavia työntekijöitä. Tällöin irtisanomistilanteessa oikeutusolettama olisi, että irtisanominen on johtunut perhevapaiden käytöstä ja todistustaakka asiassa olisi työnantajalla.

Pro yhtyy esityksessä kohdassa 4.3. Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset esille nostettuihin pidemmälle meneviin tasa-arvolain muutoksiin, joilla parannettaisiin työnhakijan ja työntekijän oikeuksia ja nostettaisiin hyvityksen määrää sekä muihin palkansaajakeskusjärjestöjen Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistiossa esittämiin tasa-arvolain täsmennysesityksiin.

Lehtoranta Tanja
Ammattiliitto Pro ry