

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

AKI-liitot ry kannattaa tasa-arvolain 8 §:ään esitettyjä muutoksia ja pitää niitä oikeansuuntaisina ja tarpeellisina. Ottaen huomioon hallitusohjelman linjausten kokonaisvaikutukset sekä toteutettavat työsuhdeturvaa heikentävät muutokset, jäivät esitetyt tasa-arvolain 8 §:n muutokset kuitenkin käytännön vaikutuksiltaan hyvin vähäisiksi.

AKI-liitot ry kannattaa määräaikaisuuden nimenomaista lisäämistä tasa-arvolain syrjintäkieltoa koskevaan säännökseen. Samalla AKI-liitot ry toteaa, että kyseessä on ennen kaikkea jo voimassa olevaa oikeudentilaa selkeyttävä muutos, eikä muutos sellaisenaan muuta vallitsevaa oikeustilaa tai tosiasiallisesti paranna työntekijöiden asemaa.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä ilmenee käytännössä tyypillisesti tilanteissa, joissa määräaikaista palvelussuhdetta ei jatketa. Kirkon henkilöstötilastojen mukaan vuonna 2025 noin 23 % seurakuntapapistosta työskenteli määräaikaissa palvelussuhteissa. Vastaavasti kirkkomuusikoista, diakoniatyöntekijöistä ja nuorisotyöntekijöistä määräaikaissa palvelussuhteissa oli noin 20 %, 20 % ja 22 %. Nuoremmat ikäryhmät ovat tilastojen mukaan muita useammin määräaikaissa palvelussuhteissa, kun taas vakituisten palvelussuhteiden osuus kasvaa iän myötä. Näin ollen määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on kirkon henkilöstössä suurempi niissä ikäryhmissä, joissa raskaus ja perhevapaat ovat tyypillisesti ajankohtaisia ja joissa myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riski on olemassa. Tasa-arvolakiin esitetyt täsmennykset eivät yksinään ole riittäviä ehkäisemään syrjintää, vaan syrjinnän kitkeminen edellyttää vaikuttavampia toimenpiteitä.

AKI-liitot ry katsoo, että vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden lisääminen syrjintäperusteisiin on omiaan selkeyttämään syrjintäkiellon sisältöä, vaikkakaan se ei muuta vallitsevaa oikeustilaa.

AKI-liitot ry pitää kannatettavana hyvitysvelvollisuuden ulottamista käyttäjäyritykseen. Lisäys selkeyttää vastuunjakoja käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä. Sääntelyä tulee tarkentaa sen osalta, että työntekijällä olisi oikeus vaatia hyvitystä sekä vuokrayritykseltä että käyttäjäyritykseltä

tilanteissa, joissa molemmat ovat menetelleet syrjivästi tasa-arvolaisia kielletyllä tavalla. Kirkon sektorilla vuokratyövoiman käyttö on vähäistä, minkä vuoksi muutoksen vaikutukset jäävät osin rajallisiksi kirkon sektorilla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

AKI-liitot ry pitää kannatettavana ehdotettua tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin muutosta, jolla laajennetaan työnantajan velvollisuutta antaa ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä kirjallinen selvitys määräaikaisen työsopimuksen päättymisen yhteydessä, kun työntekijä on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta palvelussuhteen aikana.

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvissä syrjintätilanteissa työntekijän on usein käytännössä mahdotonta saada tietoa työnantajan tosiasiallisista perusteista määräaikaisen palvelussuhteen päättämiseksi tai sen jatkamatta jättämiseksi. Ehdotettu muutos on oikeasuuntainen ja tarpeellinen, sillä työnantajan vastuulla pitäisi olla osoittaa, ettei syrjintää ole tapahtunut, jos raskaana olevan palvelussuhdetta ei jatketa.

Ehdotetun kirjauksen mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus syntyisi tilanteissa, joissa työntekijä on itse ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. AKI-liitot ry kiinnittää huomiota siihen, että tieto raskaudesta voi tulla työnantajan tietoon myös muuta kautta. Oikeus saada selvitys ei voi riippua siitä, miten työnantaja on saanut tiedon raskaudesta, vaan ratkaisevaa on, onko tieto työnantajan tiedossa.

Lisäksi ehdotetun kirjauksen mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus syntyisi tilanteissa, joissa raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta on ilmoitettu palvelussuhteen aikana. Työsuhde alkaa, kun työtä aletaan tehdä solmitun työsopimuksen mukaan. Tämän vuoksi AKI-liitot ry katsoo, että työnantajan selvitysvelvollisuuden tulisi syntyä myös silloin, kun työntekijä ilmoittaa raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta työsopimuksen solmimisen ja työnteon aloittamisen välisenä aikana. Ilmaisu ”palvelussuhteensa aikana” jättäisi aukon oikeudellisen suojan tilanteissa, joissa työnantaja saa tiedon työsopimuksen solmimisen ja työsuhteen alkamisen välisenä aikana.

AKI-liitot ry korostaa, että selvitysvelvollisuuden tehokkuus edellyttää, että sen laiminlyönnillä on tosiasiallisia oikeudellisia seuraamuksia. Kun selvitysvelvollisuuden laiminlyöntiin ei liity sanktioita, on olemassa riski, että velvollisuuden noudattaminen jää käytännössä puutteelliseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

AKI-liitot ry kannattaa esitystä tasa-arvolain 12 §:n muuttamisesta siten, että työhönottoa koskeva kanneaika pidennetään yhdestä vuodesta kahteen vuoteen, joka yhdenmukaistaa sääntelyä muiden tasa-arvolain mukaisten syrjintätilanteiden kanssa.

AKI-liitot ry kannattaa 12 §:n uuden 4 momentin lisäystä, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen.

AKI-liitot ry kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, ettei yksittäisillä henkilöillä tai ammattiliitoilla ole tasa-arvolain mukaan itsenäistä oikeutta saattaa asiaansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, vaan asia voidaan viedä lautakuntaan ainoastaan tasa-arvovaltuutetun tai työmarkkinoiden keskusjärjestön toimesta. Tämä rajoittaa yksilön sekä ammattiliittojen tosiasiallisia mahdollisuuksia hyödyntää lautakuntamenettelyä ja nyt ehdotetun määräajan keskeytyksen

vaikutus jää vähäiseksi. AKI-liitot ry ehdottaa, että tasa-arvolain 20 §:ää muutetaan siten, että yksittäisille henkilöille ja ammattiliitoille säädetään itsenäinen oikeus saattaa asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

AKI-liitot ry katsoo, että ehdotetut muutokset eivät riitä suojelemaan raskaana olevia ja perhevapaita käyttäviä työntekijöitä syrjinnältä. Esimerkiksi se ei tuo muutosta perhevapaalta töihin palaavan työntekijän asemaan ja perhevapaalta palaavien työntekijöiden suoja jää esityksessä puutteelliseksi.

Voidaan kiinnittää huomiota kirkon sektorilla esiintyviin erityistilanteisiin, joissa perhevapaalta palaavien suoja on osoittautunut heikoksi ja perhevapaasyrjintää on ilmennyt. Seurakuntapastorin virkavalinnan yhteydessä valitulle viranhaltijalle annetaan vokaatio eli kutsu papin virkaan, viranhaltijan voidakseen hakea pappisvihkimystä ja toimia papin virassa. Tilanteissa, joissa jo virkaan valittu on ilmoittanut aikomuksestaan pitää perhevapaita virkasuhteen alussa, on vaikuttanut työnantajan päätökseen myöntää vokaatio virkasuhteen alussa. Tilanteissa työnantaja on esittänyt, että henkilö voisi saada pappisvihkimyksen vasta perhevapaiden päätyttyä ja, että vokaatio annettaisiin tässä yhteydessä. Samalla työnantajan puolelta on todettu, ettei etukäteen olisi varmuutta siitä, millainen rekrytointitilanne seurakunnassa olisi perhevapaalta palaamisen ajankohtana, joka voisi vaikuttaa vokaation antamiseen. Perhevapaasyrjintä ilmenee, kun virkasuhteeseen liittyvien keskeisten päätösten toteuttaminen sidotaan, siihen aloittaako henkilö virassa välittömästi vai pitääkö hän lakisääteisiä perhevapaita.

Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 9 §:ssä on turvattu työntekijän oikeus palata entisiin tehtäviin perhevapaalta palatessa. Vaikka saman säännön katsotaan soveltuvan myös kirkon viranhaltijoihin, kirkon viranhaltijalaissa (653/2023) ei ole nimenomaista säännöstä työhön paluusta eikä viittausta työsopimuslain 4 luvun 9 §:ään. Vastaava puute on myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaissa (304/2003) sekä valtion virkamieslaissa (750/1994). AKI-liitot ry katsoo, että viittauksen/säännöksen puuttuminen on ristiriidassa työelämän tasapainodirektiivin (2019/1158/EU) 10 artiklan 2 kohdan kanssa. Kyseisen säännöksen mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyn vapaan päätyttyä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata. Työhön paluuta koskevien säännösten lisääminen kaikkiin virkasuhdelakeihin on välttämätöntä oikeustilan selkeyttämiseksi ja jotta kansallinen virkasuhdelainsäädäntö täyttää EU:n työelämän tasapainodirektiivin 10 artiklan 2 kohdan vaatimukset.

Junni Jussi
AKI-liitot ry