

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

Vaasan yliopiston näkemyksen mukaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohtaan ei tule lisätä ilmaisua ”jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta”. Lisäys voisi virheellisesti luoda vaikutelman, että määräaikaisten työsuhteiden uusiminen olisi joltain osin automaattista, ja esitetty muutos olisi siten ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön kanssa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Vaasan yliopisto pitää 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuutta epätarkoituksenmukaisena ja merkittävänä hallinnollisen työn lisäävänä tekijänä, eikä esityksestä käy ilmi, miten tämä ehkäisisi raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Yliopistoissa on paljon määräaikaisia työsuhteita, erityisesti tutkimus- ja opetustehtävissä. Näissä tehtävissä tehtävän määräaikaisuus liittyy yleensä tehtävän projektiluontoisuuteen, tai esimerkiksi väitöskirjatutkijoiden osalta määräaikaisuus on sidottu väitöskirjaprosessin etenemiseen. Näissä tilanteissa on jo työsuhteen alkaessa selvää, milloin ja miksi työsuhde päättyy määräajan jälkeen, eikä erillinen selvitys tuo asiaan lisäarvoa.

Esitetty muutos johtaisi tilanteeseen, jossa työnantajan olisi kerättävä ja säilytettävä tietoja työntekijöiden perhevapaista ja perheenhuoltovelvollisuuksista nykyistä laajemmin, mikä olisi ristiriidassa yksityisyyden suojan periaatteiden kanssa, ja pakottaisi työnantajan käsittelemään arkaluonteisia tietoja, joita ei tällä hetkellä ole tarpeen tallentaa.

Esityksen mukaan selvitysvelvollisuuden laukaisi työntekijän ilmoitus raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Selvitysvelvollisuuden ei tulisi perustua satunnaisiin tai epäselviin ilmoituksiin työntekijän perhetilanteesta. Käytännössä esimerkiksi yksittäinen poissaolo lapsen sairauden vuoksi tai ohimennon mainittu perhetilanteen muutos ei saa automaattisesti laukaista velvollisuutta antaa selvitys määräaikaisuuden päättymisestä. Jotta menettely olisi selkeä ja hallittava, selvitysvelvollisuus tulisi kytkeä vain työsopimuslain mukaiseen kirjalliseen ilmoitukseen perhevapaiden käytöstä. Nämä ilmoitukset ovat yleisimpiä, selkeimmin määriteltyjä ja parhaiten vastaavat sääntelyn tavoitetta.

Vaasan yliopiston näkemyksen mukaan selvitysvelvollisuus olisi perusteltua rajata koskemaan vain tilanteita, joissa työntekijä on tehnyt kirjallisen ilmoituksen työsopimuslain mukaiseen perhevapaaseen liittyen, joissa määräaikaisuus kestää vähintään 12 kuukautta, ja jos määräaikaisuus on tehty ilman työsopimuslain mukaista perusteltua syytä. Lisäksi selvitys tulisi antaa vain työntekijän pyynnöstä, ja sen voisi lähtökohtaisesti antaa suullisesti, ellei kirjallista selvitystä erikseen vaadita.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Kanneajan katkaiseminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä mahdollisten tuomioistuinvaiheiden käsittelyn ajaksi johtaisi kohtuuttoman pitkään ja vaikeasti ennakoitavaan kokonaiskanneaikaan. Vaasan yliopisto katsoo, että kanneaika voisi pidentyä korkeintaan yhdellä vuodella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn vireillä olon vuoksi.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Vaasan yliopisto pitää työnantajana raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä tärkeänä tavoitteena ja pyrkii johdonmukaisesti edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa omassa toiminnassaan. Esitetyt keinot eivät kuitenkaan sovellu tarkoituksenmukaisesti yliopistojen toimintaympäristöön, ja ne lisäisivät huomattavasti työnantajan hallinnollista työtä ilman, että ne todennäköisesti tehostaisivat syrjinnän ehkäisyä käytännössä.

Keltto Tiia
Vaasan yliopisto