

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

Akava pitää kannatettavana tasa-arvolain 8 §:n täsmentämistä siten, että syrjintäperusteisiin lisätään määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden mainitseminen pykälässä lisää sääntelyn ymmärrettävyyttä ja selkeyttää sitä, että syrjintäkielto koskee myös palvelussuhteen kestoa ja jatkumista koskevia ratkaisuja. Muutos on kuitenkin luonteeltaan pelkästään selkeyttävä eikä laajenna syrjinnän kieltoa sisällöllisesti.

Akava katsoo, että esitetty täsmennys on riittämätön hallitusohjelmassa asetetun tavoitteen – raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaamman ehkäisyn – saavuttamiseksi. STM:n selvitysten mukaan työntekijöiden tosiasialliset mahdollisuudet saada syrjintä näkyväksi ovat rajalliset, erityisesti tilanteissa, joissa työnantajan päätöstä olla jatkamatta määräaikaista työsuhdetta ei tarvitse perustella. Pelkkä syrjintäperusteiden kirjaaminen lakiin ei tällaisissa tilanteissa paranna oikeussuojaa tai vähennä syrjintää käytännössä. Jotta hallitusohjelmassa asetettu tavoite syrjinnän tehokkaasta ehkäisystä todella toteutuisi, tarvitaan selkeämpiä ja vaikuttavampia säännöksiä.

Määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättäminen on ollut yksi yleisimmistä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muodoista. Määräaikaisen sopimuksen perusteiden selkeyttäminen on välttämätöntä, jotta syrjintää ei voida peittää perustelemattomien päätösten taakse. Mahdollisuus vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ilman perustetta sekä henkilökohtaisen irtisanomiskynnyksen heikentäminen lisäävät työnantajan harkintavaltaa tilanteissa, joissa raskaudella tai perhevapaalla on todennetusti ollut vaikutusta työntekijän asemaan. Siksi on välttämätöntä, että tasa-arvolakiin tehtävät muutokset olisivat vaikuttavia ja että niiden yhteydessä arvioidaan huolellisesti muiden lakimuutosten yhteisvaikutukset syrjinnän riskiin.

Akava pitää tärkeänä ja kannatettavana tasa-arvolain 8 §:ään ehdotettua uutta momenttia, jolla hyvitysvastuu ulotetaan käyttäjäyritykseen vuokratyötilanteissa. Vuokratyössä työntekijän tosiasiallinen asema määräytyy usein käyttäjäyrityksen päätöksillä, erityisesti tilauksen keston ja jatkumisen osalta. Vastuun täsmentäminen selkeyttää vastuunjakoja ja vahvistaa oikeussuojaa tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksen menettely vaikuttaa työn jatkumiseen.

Akava pitää välttämättömänä, että hyvitysvastuu koskee näissä tilanteissa johdonmukaisesti myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Akava huomauttaa, että esitys ei ole ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa. Työturvallisuuslain mukainen välttämätön ja oikeasuhtainen siirtovelvollisuus erityisen vaaran tilanteissa on hyväksyttävä ja lainmukainen toimenpide työntekijän suojelemiseksi. Tasa-arvolain syrjintäkielto ei estä tällaisia turvallisuustoimia, vaan estää sen, että raskauteen tai vanhemmuuteen vedoten heikennetään työntekijän asemaa ilman hyväksyttävää ja välttämätöntä turvallisuusperustetta.

Erityisen ongelmalliseksi Akava arvioi perhevapaalta palaavien työntekijöiden suojan. Vaikka työsopimuslaki turvaa periaatteessa oikeuden palata entisiin tehtäviin, käytännössä perhevapaalta paluu on yksi työelämän yleisimmistä syrjintätilanteista. Työtehtävien katoaminen, vaativuuden heikentyminen, määräaikaisuuden tarjoaminen vakituisen sijaan tai irtisanominen organisaatiomuutoksiin vedoten ovat tyypillisiä ilmiöitä. Esitysluonnos ei sisällä keinoja, joilla perhevapaalta palaavien tosiasiallista asemaa vahvistettaisiin tai syrjintää ehkäistäisiin tehokkaammin.

Akava katsoo, että perhevapaalta palaaville tulisi säätää vahvempi jälkisuoja, kuten korotettu irtisanomissuoja tai syrjintäolettaja, jonka mukaan työ- tai palvelussuhteen heikennykset katsotaan perhevapaan käytöstä johtuviksi, ellei työnantaja toisin osoita. Perhevapaasyrjintä perhevapaalta palattaessa kohdistuu yhä useammin myös miehiin perhevapaiden käytön lisääntyessä, eikä tarve tehokkaammalle suojalle ole poistunut perhevapaauudistuksen myötä.

Akava korostaa lopuksi, että vaikka ehdotetut muutokset selkeyttävät voimassa olevaa oikeustilaa, ne eivät riitä ehkäisemään raskaus- ja perhevapaasyrjintää tehokkaasti. Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen ja palvelussuhteen jatkumista koskeviin ratkaisuihin liittyvä syrjintä jää edelleen vaikeasti näytettäväksi. Akava pitää tärkeänä, että sääntelyn toimeenpanoa ja vaikutuksia seurataan ja että työntekijöiden oikeussuojaa vahvistetaan tarvittaessa myös muilla lainsäädäntötoimilla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Akava pitää erittäin kannatettavana sitä, että hallituksen esityksessä on tunnistettu tarve vahvistaa työntekijän mahdollisuuksia saada tietoa työnantajan menettelystä ja siten parantaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tunnistettavuutta. Tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin ehdotettu työnantajan automaattinen kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä lisää läpinäkyvyyttä ja vähentää tilanteita, joissa syrjintä jää käytännössä näkymättömäksi ja arvioimattomaksi.

Määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen on oikeudellisesti yksinkertaista, mutta juuri tästä syystä raskaus- ja perhevapaasyrjintä jää usein piiloon. Ilman velvollisuutta perustella ratkaisua työntekijällä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta arvioida, onko hänen raskaudellaan, perhevapaallaan tai perhehuoltovelvollisuudellaan ollut vaikutusta työsuhteen jatkumatta jäämiseen. Selvitysvelvollisuus parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää oikeussuojakeinoja ja sillä on myös merkittävä syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus.

Akava korostaa, ettei ehdotettu selvitysvelvollisuus muodosta työnantajille kohtuutonta hallinnollista taakkaa. Selvitys on vapaamuotoinen eikä sen pituudelle tai muodolle aseteta vaatimuksia. Kyse on siitä, että työnantaja kirjaa harkintansa ja ratkaisunsa perusteet näkyviksi niissä

tilanteissa, joissa syrjinnän riski on tunnistettu erityisen korkeaksi. Tämä on oikeasuhtainen keino edistää perusoikeutena turvautun syrjinnän kiellon tosiasiallista toteutumista, erityisesti tilanteessa, jossa määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä ollaan samanaikaisesti helpottamassa. Työsopimuslain pyynnöstä annettava selvitys ei poista tasa-arvolain mukaista ongelmaa: syrjitty ei välttämättä tiedä tulleen syrjityksi eikä siksi osaa pyytää selvitystä. Tasa-arvolain selvitysvelvollisuuden keskeinen elementti on automaattisuus, joka tekee syrjinnästä näkyvämpää ja vähentää sen jäämistä työelämän piilorikollisuudeksi. Pyyntövaraisuus ei ole riittävä keino näissä tilanteissa.

Perhehuoltovelvollisuuden sisällyttäminen selvitysvelvollisuuden piiriin on johdonmukaista tasa-arvolain systematiikan kanssa, sillä perhehuoltovelvollisuus on jo vakiintunut syrjintäperuste välillistä syrjintää koskevassa sääntelyssä. Syrjintä ei rajaudu vain pitkiin perhevapaisiin, vaan voi ilmetä myös hoivavastuisiin liittyvissä tilanteissa. Mahdolliset tulkintaepäselvyydet on tarkoituksenmukaista ratkaista hallituksen esityksen perusteluissa täsmentämällä, ettei selvitysvelvollisuus edellytä työntekijän yksityiselämän laajaa kartoittamista tai perhetietojen rekisteröintiä. Akava katsoo, että tietosuoja koskevat huomiot eivät ole peruste luopua selvitysvelvollisuudesta. Säännös ei edellytä laajamittaista perhetietojen tallentamista HR-järjestelmiin.

Määräaikaisuuden keston perusteella tehtävää rajaamista Akava ei pidä perusteltuna. Syrjintä voi kohdistua myös lyhyisiin ja ketjutettuihin määräaikaistuuksiin, ja juuri pirstaleiset työsuhteet ovat syrjinnän kannalta erityisen riskialttiita. Sen sijaan soveltamisalaa voidaan täsmentää perusteluissa siten, että selvitysvelvollisuus kohdistuu tilanteisiin, joissa on kyse palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä tai ketjutetun määräaikaisuuden päättymisestä, ei yksittäisen työvuoron tai satunnaisen keikan päättymisestä.

Akava korostaa lisäksi, että selvitysvelvollisuuden tehokkuus edellyttää, että sen laiminlyönnillä on tosiasiallisia oikeudellisia seuraamuksia. Ilman seuraamuksia on olemassa riski, että velvollisuuden noudattaminen jää käytännössä puutteelliseksi. Hallituksen esityksessä tulisi tämän vuoksi kuvata selkeämmin, mitä työnantajan laiminlyönnistä voi seurata ja mikä on valvovien viranomaisten toimivalta asiassa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Akava kannattaa tasa-arvolain 12 §:n 2 momenttiin ehdotettua muutosta, jolla työhönottoa koskeva yhden vuoden kanneaika poistetaan ja kanneaika yhdenmukaistetaan kahteen vuoteen kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa. Muutos parantaa syrjinnän uhrin oikeussuojaa ja vastaa paremmin syrjintäasioiden tosiasiallista luonnetta. Syrjinnän epäilyn arviointi, näytön hankkiminen sekä päätös asian viemisestä oikeudelliseen käsittelyyn vievät usein aikaa, ja liian lyhyt kanneaika muodostaa käytännössä esteen oikeussuojan toteutumiselle.

Akava pitää tärkeänä, että työhönottoa koskevissa tilanteissa kanneajan alkamiskohta määritellään selkeästi siten, että määräaika lasketaan siitä, kun työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Akava pitää perusteltuna myös pykälään ehdotettua uutta säännöstä, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen. Muutos on tarpeellinen oikeusturvakeino tilanteissa, joissa lautakuntamenettely ja siihen liittyvä muutoksenhaku voivat kestää niin pitkään, että kanneaika muutoin ehtisi kulua umpeen. Oikeussuojakeinojen käyttäminen ei saa johtaa oikeudenmenetykseen.

Akava kuitenkin korostaa, että ehdotettu keskeytystä koskeva muutos jää työelämän syrjintätilanteissa vaikutuksiltaan rajalliseksi, mikäli lautakunnan toimivalta ja vireillepano-oikeus säilyvät nykyisessä, hyvin rajatussa muodossaan. Tällä hetkellä yksilöllä tai ammattiliitolla ei ole itsenäistä oikeutta saattaa työelämää koskevaa syrjintäasiaa lautakunnan käsiteltäväksi, mikä heikentää keskeytysäännöksen käytännön merkitystä. Jotta säännöksen tavoitteet toteutuisivat tosiasiallisesti, on perusteltua arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan roolia ja vireillepano-oikeuksia työelämäasioissa.

Lisäksi Akava kiinnittää huomiota siihen, että EU:n palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano johtaa joka tapauksessa kolmen vuoden kanneaikaan palkkasyrjintätapauksissa. Oikeusvarmuuden ja sääntelyn selkeyden kannalta olisi perusteltua, että tasa-arvolain mukainen kanneaika hyvityksen vaatimiseen olisi jatkossa yhdenmukainen kaikissa syrjintätilanteissa.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Akava pitää hallituksen esityksessä ehdotettuja toimenpiteitä lähtökohtaisesti oikeansuuntaisina, mutta katsoo, etteivät ne ole riittäviä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaaksi ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Esitetyt muutokset eivät vastaa ilmiön laajuutta eivätkä työelämässä tunnistettuihin ongelmiin.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on suomalaisessa työelämässä pysyvä ja laajasti dokumentoitu ongelma. STM:n tuore selvitys (STM 2024:20) osoittaa, että joka neljäs raskaana oleva kokee syrjintää työelämässä ja lähes puolet raportoi kielteisistä kokemuksista tai pelosta asemansa puolesta. Tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo vuosia ollut yleisin työelämään liittyvä syrjintäepäilyjen asiaryhmä. Ilmiö ei ole vähentynyt kuluneen vuosikymmenen aikana.

Syrjintää esiintyy sekä määräaikaisissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Määräaikaisissa työsuhteissa riski liittyy erityisesti työsuhteen jatkamatta jättämiseen, kun taas vakituisissa työsuhteissa syrjintä ilmenee muun muassa tehtävien heikentämisenä, urakehityksen pysähtymisenä tai paluun jälkeisinä muutoksina. Nykyinen lainsäädäntö kieltää syrjinnän, mutta se ei käytännössä tarjoa riittävää ennaltaehkäisevää vaikutusta eikä tehokasta oikeussuojaa. Syrjityn on usein mahdotonta saada tietoa työnantajan tosiasiallisista perusteista, minkä vuoksi suuri osa syrjinnästä jää piiloon. Lisäksi oikeussuojakeinot ovat hitaita, raskaita ja yksittäiselle työntekijälle taloudellisesti ja henkisesti riskialttiita, mikä nostaa kynnystä viedä asiaa eteenpäin.

Akava kiinnittää erityistä huomiota siihen, että hallituskauden työelämlainsäädännön muutokset – erityisesti mahdollisuus solmia määräaikaisia työsuhteita ilman perustetta sekä irtisanomiskynnyksen heikentäminen – lisäävät syrjinnän riskiä. Määräaikaisuuksien yleistymisen tarkoittaa, että yhä useamman työntekijän työsuhteen jatkuminen riippuu työnantajan harkinnasta tilanteissa, joissa raskaus tai perhevapaiden käyttö voivat muodostua tosiasiallisiksi, mutta vaikeasti näytettäväksi syrjintäperusteiksi.

Akava korostaa, että pelkät ohjeistukset, hankkeet tai vapaaehtoiset toimenpiteet eivät ole riittäviä. Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen edellyttävät lainsäädännöllisiä ratkaisuja, jotka vahvistavat ennaltaehkäisyä, parantavat syrjinnän havaittavuutta ja tarjoavat tosiasiallisesti saavutettavat oikeussuojakeinot. Syrjinnän vastaisen sääntelyn tulee olla sellaista, että syrjivä toiminta on työnantajalle aidosti taloudellisesti ja toiminnallisesti kannattamatonta. Akava painottaa erityisesti matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen lisäämistä sekä tehokkaiden, oikeasuhtaisten ja

varoittavien seuraamusten merkitystä, ja hyvitysten euromääräistä korottamista. Nykyiset oikeussuojakeinot ovat hitaita eikä niitä uskalleta käyttää leimautumisen, työnsaannin tai urakehityksen vaikeutumisen pelossa ja edes selkeitä syrjintätapauksia työntekijä harvoin uskaltaa viedä eteenpäin. Ilman oikeasti saavutettavia oikeussuojakeinoja eivät myöskään taloudelliset sanktiot konkretisoidu. Syrjinnän pitäisi aina olla liiketoiminnallisesti tai muutoin taloudellisesti kannattamatonta toimintaa

Akava muistuttaa, että tasa-arvoiset ja syrjimättömät työmarkkinat ovat keskeinen osa Suomen kilpailukykyä, työvoiman saatavuutta ja työurien pidentämistä. Syrjinnän kitkeminen on paitsi perus- ja ihmisoikeuskysymys myös työvoima-, talous- ja väestöpolitiikkaa. Syrjinnän pelko ja työelämän epävarmuus voivat vaikuttaa perheellistymispäätöksiin ja syntyvyyteen. Näin ollen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokas torjunta on välttämätöntä sekä yksilöiden oikeuksien että yhteiskunnan kestävyiden näkökulmasta

Savinko Lotta
Akava ry