

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

Mara katsoo, että tasa-arvolain 8 § 1. mom 5 kohtaan ehdotettu muutos on ongelmallinen suhteessa voimassa olevaan työlainsäädäntöön. Se ei vastaa työsopimuslakiin perustuvia työnantajavelvoitteita, vaan luo niistä täysin väärän kuvan. Työnantajalla ei ole nykyisen sääntelyn perusteella velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle, ei myöskään raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste.

Ehdotuksen mukaan raskaus ja synnytys katsottaisiin esityksen mukaan syrjiväksi perusteeksi siirtää työntekijä toisiin työtehtäviin. Tämä voi tietyissä tilanteissa olla ristiriidassa työturvallisuuslain velvoitteiden kanssa. Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin torjuntatoimenpiteisiin. Jos erityistä vaaraa ei voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä tälle sopiviin työtehtäviin ajaksi, jolloin työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa (työturvallisuuslaki 2 luku 11 §).

Ehdotuksen perustelut puuttuvat HE-luonnoksesta kokonaan.

Ehdotettu hyvitysvastuun laajentaminen koskemaan myös käyttäjäyrityksiä siten, että se ulotetaan myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun, ylittää hallitusohjelman tavoitteet raskaus- ja perhevapaa syrjinnän vähentämisestä. Ehdotettu laajennus on myös täysin perustelematon. HE-luonnoksen perusteluissa todettu, että ”se vastaisi tasa-arvolain yleistä ajatusta ja suojatarkoitusta” ei ole riittävä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Mara katsoo, että ehdotettua muutosta koskien kirjallista selvitysvelvollisuutta määräaikaisuuden päättymisen syistä / jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa työsuhteessa oleva on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuolto-velvollisuudesta työsuhteensa aikana, ei tule toteuttaa.

Alkuun tulee huomioida, että työnantajalla on jo nykyainsäädännön (tasa-arvolain 10 § 2 mom) perusteella velvollisuus viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tullessa esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättyessä syrjityksi. Ehdotettu säännös on siten täysin tarpeeton.

Automaattinen selvitysvelvollisuus on lisäksi ristiriidassa ko. sääntelyn kanssa, jossa selvitysvelvollisuus syntyy vasta, jos työntekijä katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Se on lisäksi vastoin työsopimuslakia, jonka mukaan määräaikainen työsuhde kestää sovitun määräajan ja päättyy sen jälkeen. Työsuhteen päättymisen syy on määräaikaisuuden umpeen kuluminen.

Edelleen ehdotettu muutos on ristiriidassa tietosuoja-asetuksessa säädetyn tietojen minimointiperiaatteen kanssa. Ehdotettu muutos edellyttäisi ko. tiedon (ilmoitus raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta) tallentamista ja säilyttämistä. Määräaikaisuus voi perustua esimerkiksi pitkäaikaiseen useita vuosia kestävään sijaisuuteen, jonka alkuvaiheessa työntekijä ilmoittaa perheenhuoltovelvollisuudestaan työnantajalle. Kyseisessä tilanteessa työnantajan tulee tallentaa ja säilyttää saamansa henkilötieto useita vuosia aina määräaikaisen työsuhteen päättymiseen saakka, jotta voi täyttää ehdotuksen mukaisen selvitysvelvollisuutensa.

Ehdotuksen sisältämä perheenhuoltovelvollisuus on käsitteenä tulkinnanvarainen ja kohtuuttoman laaja. Sitä ei ole avattu ko. pykälän perusteluissa mitenkään. Epäselväksi siten jää, miten pitkälle velvoite ulottuu. Termi tulee poistaa sen huomattavan tulkinnanvaraisuuden takia.

Mara katsoo, että ehdotettua muutosta ei tule toteuttaa siitä syystä, että erityisesti Maran edustamilla kausityöaloilla automaattinen selvitysvelvollisuus aiheuttaisi työnantajille merkittävää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Kausityöaloilla valtaosa työntekijöistä on lyhyissä yhden kauden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa. Erityisesti huvipuisto- ja hiihtokeskusalalla sesongin päättyessä on täysin selvää, että sen jälkeen työtä ei ole tarjota lainkaan. Kirjallisen selvityksen antaminen tilanteissa, joissa määräaikaisen työsuhteen peruste ja päättymisen syy ovat molemmille osapuolille itsestään selviä, on täysin tarpeetonta.

Ehdotuksen mukainen uusi selvitysvelvollisuus ei ole perusteltu tai tarpeellinen. Nykysääntelyn mukainen velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteluista, jos työntekijä katsoo tulleen esim. määräaikaisen työsopimuksen päättyessä syrjityksi, on riittävä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Mara katsoo, että ehdotettu muutos koskien kanneajan pidentämistä kahteen vuoteen ei ole kannatettava. Työhönottotilanteessa väitetyksi tapahtunut syrjintä on aina tarkoituksenmukaista käsitellä mahdollisimman pian valintapäätöksen jälkeen. Nykyinen yhden vuoden kanneaika turvaa hakijoiden yksityisyyden suojaa.

Työnantajan on säilytettävä valintaa koskevat asiakirjat kanneajan päättymiseen saakka, jotta työnantaja voi puolustautua mahdollisessa asiaa koskevassa riidassa.

Kanneajan pidentäminen kahteen vuoteen on myös ristiriidassa tietosuoja-asetuksessa säädetyn tietojen minimointiperiaatteen kanssa ja lisää hallinnollista taakkaa tietojen säilyttämisen johdosta.

Ehdotusta kanneajan keskeyttämisestä lautakuntakäsittelyn ajaksi vastustetaan, koska se pitkittää kohtuuttomasti ja tarpeettomasti asian riitautusmahdollisuutta. Se myös lisää hallinnollista taakkaa asiaan liittyvien tietojen säilyttämisen johdosta. Ehdotettu muutos on edelleen ristiriidassa työnhakijan yksityisyyden suojan kanssa ja tietosuoja-asetuksen tietojen minimointiperiaatteen kanssa.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

-

Latosaaari Pauliina
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry