

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**

Kiinteistötyönantajat ry katsoo, että ehdotettu lisäys 8 §:n 1 momentin 5 kohtaan on ristiriidassa nykyisen määräaikaisten työsuhteita koskevan sääntelyn sekä työturvallisuuslain kanssa.

Jos määräaikaiselle työsopimukselle on ollut työsopimuslaissa edellytetty perusteltu syy, ei työnantajalla ole velvollisuutta tarjota uutta määräaikaista työsopimusta työntekijälle (vaikka hän olisi raskaana tai perhevapaalla). Lisäksi on otettava huomioon työturvallisuuslain 2 luvun 11 §, jonka mukaan, jos työstä saattaa aiheutua erityistä vaaraa esimerkiksi raskaana olevalle, on työnantajan pyrittävä siirtämään kyseinen työntekijä muihin sopiviin työtehtäviin.

#### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista**

Kiinteistötyönantajat ry katsoo, että tasa-arvolain 10 §:n 2 momentissa ehdotettu uusi työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisen työsopimuksen päättymisen yhteydessä on tarpeeton ja aiheuttaa työnantajille huomattavaa hallinnollista taakkaa.

Jo voimassa olevan tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on annettava kirjallinen selvitys, jos työntekijä katsoo joutuneensa syrjityksi raskauden tai synnytyksen vuoksi esimerkiksi työnantajan päättäessä määräaikaisen työsopimuksen kestosta tai jatkumisesta.

Kiinteistötyönantajat ry katsoo, että ei ole perusteltua laajentaa työnantajan kirjallista selvitysvelvollisuutta tilanteisiin, joissa työntekijä ei ole kokenut syrjintää.

Esitetty uusi selvitysvelvollisuus laajentaisi työnantajan selvitysvelvollisuutta koskemaan myös työntekijöitä, joissa työntekijä on työsuhteen aikana ilmoittanut perhehuoltovelvollisuudesta. Perhehuoltovelvollisuus käsitteenä on tulkinnanvarainen ja laajentaa työnantajan ilman työntekijän erillistä pyyntöä aktualisoituvaa kirjallista selvitysvelvollisuutta koskemaan hyvin laajaa joukkoa määräaikaisten työntekijöitä. Lisäksi esitys jättää epäselväksi millä tavalla työntekijän on tullut ilmoittaa työnantajalle raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta ja miten

tietosuojalainsäädäntö on huomioitu, jos työnantajan tulee tallentaa tiedot esimerkiksi työntekijän alaikäisistä lapsista.

Kiinteistötyönantajat ry katsoo, että esitetystä uudesta työnantajan selvitysvelvollisuudesta tulisi luopua jatkovalmistelussa edellä mainittujen syiden vuoksi. Jos tämä ei ole mahdollista, tulisi selvitysvelvollisuutta rajata huomattavasti.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista**

Kiinteistötyönantajat ry ei kannata tasa-arvolain 12 §:n 4 momentissa esitettyä muutosta liittyen kanneajan keskeytymiseen, jos asia tulee vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Esityksen mukaan määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Esitetty kanneajan keskeytyminen pidentäisi hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa huomattavasti ja johtaisi siihen, että työnantaja joutuisi säilyttämään kanneajan loppumiseen asti työntekijöihin liittyviä henkilötietoja.

### **Huomiot esityksen muuhun sisältöön**

Kiinteistötyönantajat ry katsoo, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen on tärkeää.

Ehdotettujen muutosten vaikutusta yrityksiin ei ole kuitenkaan arvioitu kattavasti ja esimerkiksi 10 §:ssä ehdotetun selvitysvelvollisuuden osalta ei ole arvioitu minkä verran kyseinen selvitysvelvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa varsinkin aloilla, joilla on paljon määräaikaista työsuhteita.

Tirri Katariina  
Kiinteistötyönantajat ry