

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

Energiateollisuus ry katsoo 8 §:n 1. momentin 5) -kohtaan ehdotetun lisäyksen olevan ongelmallinen suhteessa nykyiseen lainsäädäntöön, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta jatkaa määräaikaisen työntekijän työsuhdetta, kun perustellusta syystä tehty määräaikainen työsuhde on päättymässä. Näin on riippumatta siitä, onko työntekijä ollut määräaikaisen työsuhteen aikana tai sen päättyessä raskaana tai perhevapaalla. Ehdotetun lisäyksen soveltaminen ei saa myöskään johtaa sellaiseen tulkintaan, jonka mukaan työnantajan työturvallisuuslain 11 §:n mukainen velvollisuus pyrkiä siirtämään raskaana oleva työntekijä tälle sopiviin tehtäviin katsottaisiin kielletyksi syrjinnäksi.

Lisäys on mielestämme siltäkin osin tarpeeton, että 8 §:n 1. momentin 2) -kohta kattaa jo nykyisin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät syrjintätilanteet, joten kyse olisi kaksinkertaisesta sääntelystä.

Energiateollisuus ry vastustaa tasa-arvolain 8 §:n 2. ja 3. momentteihin ehdotettua muutosta käyttäjäyrityksen hyvitysvelvollisuuden ulottamisesta raskaus- ja perhevapaasta johtuvaa syrjintää pidemmälle sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tällaisen muutoksen tarpeellisuutta ja vaikutuksia ei ole arvioitu riittävästi lakiesityksessä ja sitä valmistelleessa työryhmässä, joten mahdollisia muutostarpeita tulisi arvioida huolellisesti erikseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Energiateollisuus ry vastustaa 10 §:n 2. momenttiin ehdotettua laajennusta työnantajan selvitysvelvollisuuteen määräaikaisen työsuhteen päättymisen syistä. Työnantajalla on jo nykyisen 10 §:n 2. momentin mukaan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo tulleen syrjityksi. Tähän nähden ei ole tarpeellista laajentaa selvitysvelvollisuutta siten, että

työnantajan tulisi antaa selvitys oma-aloitteisesti sellaisissakin tilanteissa, joissa työntekijä itseään ei katso tulleen kohdelluksi millään tavoin syrjivästi.

Selvitysvelvollisuuden laajentamisen taustalla on vireillä oleva työsopimuslain muutos työnantajan mahdollisuudesta tehdä tietyissä tilanteissa enintään yhden vuoden pituinen määräaikainen työsuhde työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä. Tämän muutoksen osalta työsopimuslaissa varmistetaan kuitenkin erikseen, ettei muutos tule heikentämään raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden syrjintäsuojaa lisäämällä työsopimuslakiin syrjintäkielto, joka kieltää ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla. Lisäksi työnantajalla on työsopimuslain uuden sääntelyn mukaisen määräaikaisen työsuhteen osalta velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta. Energiateollisuus ry katsoo, että tasa-arvolakiin ehdotetussa selvitysvelvollisuuden laajentamisessa on siten kyse kaksinkertaisesta sääntelystä, joka perusteettomasti lisää yritysten hallinnollista taakkaa.

Merkittävin ongelma selvitysvelvollisuuteen ehdotetuissa muutoksissa on se, että työnantajan oma-aloitteinen selvitysvelvollisuus laajennettaisiin raskaana olevien työntekijöiden lisäksi kaikkiin määräaikaisiin työntekijöihin, jotka ovat työsuhteensa aikana ilmoittaneet perheenhuoltovelvollisuudesta. Selvitysvelvollisuuden laajuus olisi tällöin tulkinnanvarainen ja sen voitaisiin katsoa koskevan hyvin suurta osaa määräaikaisista työntekijöistä. Käytännössä uusi säännös voisi koskea kaikkia määräaikaisia työntekijöitä, joilla on tai joiden taloudessa asuu alaikäisiä lapsia sekä määräaikaisia työntekijöitä, joilla on hoivavastuuta esimerkiksi iäkkäistä omaisistaan. Työnantajalla voisi ehdotetun säännöksen mukaan olla velvollisuus antaa selvitys esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä on työsuhteensa alkuvaiheessa pitänyt muutaman päivän tilapäistä hoitovapaata alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastuessa tai omaishoitovapaata iäkkään lähiomaisen hoitamiseksi, vaikka näillä vapailla ei olisi mitään asiallista eikä ajallista yhteyttä määräaikaisen työsuhteen päättymistilanteeseen ja päättymisen syihin.

Hallituksen esityksen perusteluissa ei ole käsitelty sitä, millä tavalla ehdotetun säännöksen mukainen ilmoitus raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta olisi tehtävä työnantajalle, joten asia jää tältäkin osin epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi.

Lakiesityksen mukainen selvitysvelvollisuuden laajentaminen työntekijän pyynnöstä riippumattomaksi ja koskemaan laajasti perheenhuoltovelvollisuuksien piirissä olevia työntekijöitä tulisi lisäämään merkittävästi yritysten hallinnollista taakkaa ottaen huomioon myös sen, että työnantaja joutuisi velvoitteen toteuttamiseksi mahdollisesti dokumentoimaan työntekijöiden työsuhteen aikana tekemiä erilaisia ilmoituksia perhetilanteistaan ja perheenhuoltovelvoitteistaan. Tällaista ei voida pitää perusteltuna eikä oikeasuhtaisena myöskään työntekijöiden yksityisyyden suojan ja tietosuojan näkökulmasta etenkin pitempiketoisten määräaikaisten työsuhteiden osalta.

Jos selvitysvelvollisuuden laajentaminen katsottaisiin kuitenkin välttämättömäksi, tulisi sen olla selvästi rajatumpi ja kohdistua työnantajan mahdollisuuksiin jatkaa työntekijän työsuhdetta. Selvitysvelvollisuuden tulisi koskea enintään niitä tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa

raskaana tai käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata) viimeisen 12 kuukauden aikana ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Selvitys tulisi voida antaa suullisesti, ellei työntekijä pyydä sitä kirjallisessa muodossa. Ehdotettuun säännökseen tulee lisätä työnantajalle myös kohtuullinen aika selvityksen antamiseen. Kohtuullinen aika olisi esimerkiksi yksi kuukausi, jolloin selvityksen antaminen olisi työnantajalle kohtuudella mahdollista esimerkiksi lomakauden tai arkipyhien sitä hankaloittamatta. Säännöstekstiin tulee myös kirjata, ettei selvitystä ole velvollisuutta antaa, jos työnantajalla on jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Lisäksi lakiesityksessä tulee huomioida se, ettei työnantajalla ole lakiin perustuvaa velvollisuutta jatkaa työsuhdetta määräaikaisuuden päättyessä, vaikka työtä olisikin tarjolla, jos määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty perusteltu syy. Näin ollen mahdolliselle selvitykselle ei tule asettaa laissa mitään sisällöllisiä vaatimuksia, vaan selvitys tulee voida antaa vapaamuotoisesti. Näin ollen 10 §:n säännöskohtaisista perusteluista tulee poistaa selvityksen sisällöllisiä vaatimuksia koskevat kirjaukset.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Energiateollisuus ry vastustaa tasa-arvolain 12 §:ään ehdotettua muutosta, jonka mukaan syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi lain 11 §:n mukaista hyvitystä koskevan kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi siihen saakka, kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu. Lautakunnan käsittelyyn kuluvan ajan lisäksi lautakunnan ratkaisusta tehdyn valituksen käsittely voi kestää jopa useita vuosia. Tämä pidentäisi tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta. Kanneajan pidentyminen lisäisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa, koska työnantaja joutuisi säilyttämään mm. työnhakutilanteisiin liittyvät työntekijän henkilötiedot ja muut asiaan mahdollisesti liittyvät dokumentit kanneajan päättymiseen saakka. Kanneajan pidentymisestä aiheutuisi siten lisäriskejä myös työntekijän henkilötietojen tietosuojalle.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Energiateollisuus ry katsoo, että lakiesityksessä ehdotettujen muutosten vaikutukset yrityksille on arvioitu puutteellisesti erityisesti taloudellisten vaikutusten sekä hallinnollisen taakan näkökulmasta. Näkemyksemme mukaan tasa-arvolain syrjintäkielto ja muu raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän suoja sekä työsopimuslaista tuleva työsuhdeturva ovat lainsäädännössä jo tällä hetkellä korkealla tasolla ja suoja kattaa työn haun, työsuhteen voimassaoloajan sekä työsuhteen päättymiseen liittyvät tilanteet. Suoja kattaa myös kansainvälisen sääntelyn asettamat velvoitteet ja ylittää mm. työhön paluusuojan osalta EU-sääntelyn vaatimukset. Myös työntekijöiden käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ovat kattavat ja saatavilla on myös matalan kynnyksen reittejä, kuten työsuojeluviranomainen ja tasa-arvovaltuutettu.

Pidämme ehdottoman tärkeänä toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämiseksi, mutta ensisijaisesti tulisi edistää perhevapaiden nykyistä huomattavasti tasaisempaa jakautumista vanhempien kesken muilla lainsäädäntötoimilla.

Saimio Markus
Energiateollisuus ry