

Asia: VN/22728/2024

Lausuntopyyntö: luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Yleiset huomiot ja vaikutusarviot

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Naisjärjestöjen Keskusliitto ottaa lausunnossaan kantaa työsopimuslain muutoksiin, joilla on määrä helpottaa määräaikaisten työsopimusten solmimista.

Hallitus toteuttaa esityksellä määräaikaisten työsopimusten solmimisen helpottamisesta hallitusohjelmaa, jonka mukaisesti työelämän lainsäädäntöä uudistetaan työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmassa hallitus tavoittelee myös työelämässä esiintyvien syrjivien käytäntöjen ja rakenteiden purkamista ja erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen

perustuvan syrjinnän ehkäisyn tehostamista. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2024–2027 toistetaan hallitusohjelman kirjaus raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyn tehostamisesta.

Naisjärjestöjen Keskusliitto toistaa jo hallitusohjelman julkaisun aikaan esittämänsä arvion siitä, että tavoite määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottamisesta on ristiriidassa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyn vastaisten toimien tehostamisen tavoitteen kanssa. Sen voidaan katsoa olevan ristiriidassa myös tasa-arvopoliittisen selonteon sukupuolten taloudellista tasa-arvoa ja syrjimättömiä työmarkkinoita koskevan tavoitteen kanssa.

Vaikka esitysluonnoksessa arvioidaan, että ehdotettujen muutosten vaikutuksia miehiin ja naisiin ja eri vähemmistöryhmiin on määräaikaisten työsuhteiden määrän osalta vaikea arvioida, on pidettävä varsin todennäköisenä, että määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvu lisää sekä naisten määräaikaista työsuhteita että raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja heikentää siten erityisesti naisten asemaa työelämässä. Naiset ovat jo nyt miehiä useammin

määräaikaisissa työsuhteissa, usein vasten tahtoaan, ja kun esityksen arvioidaan toteutuessaan lisäävän määräaikaisten työsuhteiden määrää, on odotettavissa, että määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaa myös naisten osalta. Lisäksi jo nyt raskauteen liittyvää syrjintää työelämässä on kokenut joka neljäs raskaana

oleva, ja erityisen alttiita raskaussyrjinnälle ovat juuri määräaikaisina, osa-aikaisina tai nollatuntisopimuksella työskentelevät. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyydestä kertoo sekin, että merkittävä osa tasa-arvovaltuutetulle tulevista työsyrintään liittyvistä yhteydenotoista koskee syrjintäepäilyjä raskauden tai perhevapaiden perusteella. Raskaussyrjinnän yleisin seuraus on määräaikaisen työsuhteen päättäminen. Myös esitysluonnoksessa (s. 37) on tunnistettu,

että määräaikaisten työsuhteiden määrän lisääntymisen myötä on odotettavissa, että myös raskaus- ja perhevapaasyrjintätapausten määrä kasvaa.

Tasa-arvo-ohjelman toimenpiteenä perustettu kolmikantainen Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä on ehdottanut, että vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Mitään konkreettisia keinoja, joita esimerkiksi tasa-arvovaltuutettu on lainsäädäntöön

erityisesti määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien syrjinnän ehkäisemiseksi esittänyt, ei esitysluonnokseen työryhmän ehdotuksen toteuttamiseksi

sisälly.

Naisjärjestöjen Keskusliitto katsoo, että esitystä, jonka voidaan katsoa olevan perustuslain yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen ja jonka seurauksena tasa-arvolaissa (7 §, 8 §) kielletty syrjintä ja mahdollisesti muu syrjintä lisääntyy, ei tulisi säätää. Perustuslaki perusoikeussäännöksineen velvoittaa lainsäätäjää olemaan loukkaamatta perusoikeuksia. Koska perustuslain yhdenvertaisuussäännös kieltää eri asemaan asettamisen ilman hyväksyttävää syytä ja edellyttää edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä, tulisi esityksen, joka suurella todennäköisyydellä lisää sukupuoleen ja muihin tekijöihin perustuvaa syrjintää työelämässä, perustuslainmukaisuus arvioida perustuslakivaliokunnassa.

Liitto huomauttaa, että tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia lisäksi kaikessa toiminnassaan edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luomaan ja vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista (4 §). Tasa-arvolaki (6 §) velvoittaa myös jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti työelämässä muun muassa toimimalla siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Esitys on syrjintää lisätessään ja tasa-arvoa heikentäessään myös näiden tasa-arvolain tavoitteiden vastainen. Lisäksi esitys on ristiriidassa EU:n määräaikaista työtä koskevan neuvoston direktiivin (1999/70/EY), EUT:n oikeuskäytännön ja ILO:n sopimusten (artiklat nro 111, 156 ja 158) kanssa, joihin Suomi on sitoutunut.

On todennäköistä, että muutos johtaa naisten määräaikaisten työsopimusten määrän kasvuun myös laajemmin lisäten työelämän epävarmuutta naisten lisäksi erityisesti nuorten ja vähemmistöjen keskuudessa. Lisäksi on mahdollista, että toteutuessaan esitys johtaa myös isiin ja muihin ei-synnyttäviin vanhempiin kohdistuvien perhevapaasyrjintätapausten määrälliseen kasvuun ja saattaa siten heikentää myös hallitusohjelman tavoitetta kehittää perhevapaajärjestelmää niin, että se parantaa vanhemmuuden ja työelämän tasa-arvoa. Työelämän epävarmuutta lisäävä ehdotus on myös

ristiriidassa hallituksen tavoitteleman syntyvyyden kasvun kanssa, sillä kuten esitysluonnoksessakin (s. 35–36) todetaan, vaikuttaa määräaikainen työsuhde etenkin naisten perheen perustamissuunnitelmiin. Myös raskaus- ja perhevapaasyrjintää kartoittaneessa selvityksessä (2024) todetaan olevan ”mahdollista, että [raskaus- ja perhevapaasyrjinnän] pelon takia lapsen hankintaa lykätään tai lapsihaaveesta luovutaan kokonaan”. Onkin varsin todennäköistä, että toteutuessaan esitys ei heikennä vain työntekijöiden asemaa yleisesti ja vaikuta negatiivisesti sukupuolten tasa-arvoon ja naisten asemaan, mutta heikentää myös syntyvyyttä. Lisäksi on todennäköistä, että toteutuessaan esitys kasvattaa tasa-arvovaltuutetun työmäärää ja lisää siten myös valtuutetun resurssitarvetta, mitä ei kuitenkaan huomioida esityksen taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa.

Naisjärjestöjen Keskusliitto huomauttaa lopuksi, että esityksen perustuslainmukaisuuden lisäksi on välttämätöntä arvioida sukupuolinäkökulmasta esitetyn muutoksen yhteisvaikutukset muihin työelämään kohdistuviin lakimuutoksiin.

Edellä luetelluista syistä Naisjärjestöjen Keskusliitto kuitenkin ehdottaa esityksestä luopumista.

Huomionne esityksen vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

-

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 5 § (vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta)

-

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

-

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

118 § (tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)

-

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavatyypistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

-

Muut huomiot

-

Foster Oona
Naisjärjestöjen Keskusliitto