

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

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama kolmikantainen työryhmä ehdotti keväällä 2025 seuraavaa:

”Täsmennetään tasa-arvolakia siten, että työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraava yritys (käyttäjäyritys) ei saa vuokratyöntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijää muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tarkoituksena on ulottaa hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen em. syrjintätilanteissa työnantajan hyvitysvastuuta vastaavalla tavalla.”

ETL:llä ei ole huomautettavaa siitä, että lausuttavana olevassa luonnoksessa esitetään tämän toteuttamista. Luonnoksessa esitetään kuitenkin tämän lisäksi, että käyttäjäyrityksen hyvitysvastuu ulotettaisiin myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Käsityksemme mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä tasa-arvolain muutoksia valmisteleavassa työryhmässä ei ole arvioitu, onko tällaiselle muutokselle tarvetta tai mitä vaikutuksia muutoksella olisi. Siksi muutoksen toteuttamisesta tulisi tältä osin pidättäytyä.

ETL toteaa myös, että 8.1 §:n 5 kohtaan esitetty, määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta jättämistä koskeva lisäys on käytännössä päällekkäinen 2 kohdan kanssa ja siksi tarpeeton. Lisäys on myös omiaan luomaan harhaanjohtavaa mielikuvaa siitä, että työnantajalla voisi olla velvollisuus tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle. Tällaista velvollisuutta työnantajalla ei ole, kun määräaikaiselle työsopimukselle on ollut lain mukainen peruste.

Esitetyn 8.1 §:n 5 kohdan mukaan raskaus ja synnytys olisivat syrjiviä perusteita siirtää työntekijä muihin tehtäviin. Työturvallisuuslain 2 luvun 11 §:n mukaan työnantajalla on kuitenkin tietyissä tilanteissa velvollisuus pyrkiä siirtämään raskaana oleva tai äskettäin synnyttänyt työntekijä muihin tehtäviin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Esitetty uusi määräaikaisuuden päättymistä koskeva kirjallinen selvitysvelvollisuus on ETL:n näkemyksen mukaan erittäin ongelmallinen.

Elintarviketeollisuudessa käytetään määräaikaisia työsuhteita erityisesti sesongeissa ja sijaistilanteissa. Ehdotettu kirjallinen selvitysvelvollisuus lisäisi huomattavasti hallinnollista taakkaa ja saattaisi johtaa siihen, että erityisesti ns. puitesopimuksella työskenteleville jätettäisiin työ kokonaan tarjoamatta, mikä vähentäisi alalla tarjottua työtä.

Esitys on ongelmallinen myös siksi, että selvitys pitäisi antaa kaikille työntekijöille, jotka ovat palvelussuhteensa aikana ilmoittaneet perheenhuoltovelvollisuudesta. On ensinnäkin tulkinnanvaraista, mikä voidaan katsoa perheenhuoltovelvollisuudesta ilmoittamiseksi, ja onko työnantajalla oikeus tai jopa velvollisuus tallentaa tämä tieto selvityksen antamista varten. Toiseksi on epäselvää, keitä perheenhuoltovelvollisuuden voidaan tässä yhteydessä katsoa koskevan. Laajasti tulkiten sen voitaisiin katsoa tarkoittavan jopa kaikkia määräaikaisia työntekijöitä, joiden taloudessa asuu alaikäisiä lapsia. Tällöin velvollisuus koskisi huomattavaa osaa työntekijöistä ja lisäisi merkittävästi työnantajan hallinnollista taakkaa.

Lisäksi on syytä huomioida, että työnantajalla on jo nyt velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys, jos tämä katsoo tulleen syrjityksi (tasa-arvolaki 10.2 §). Esitetty selvitysvelvollisuus johtaisi siihen, että työnantajan olisi annettava selvitys myös niissä tilanteissa, jossa työntekijällä ei ole huomautettavaa työnantajan toiminnasta, mikä johtaisi tarpeettomaan hallinnolliseen kuormaan.

ETL vastustaa uutta selvitysvelvollisuutta. Jos selvitysvelvollisuudesta kuitenkin säädettäisiin, sen tulisi koskea ainoastaan tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut raskaudestaan tai käyttänyt perhevapaita ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Selvitys tulisi voida antaa suullisesti, ellei työntekijä nimenomaisesti vaadi kirjallista selvitystä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

ETL vastustaa esitettyä muutosta. Jos syrjintäasian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi kanneajan kulumisen aina siihen saakka, että asia on ratkaistu lainvoimaisesti, pitkittyisi kanneaika kohtuuttomasti. Lautakuntaan vietyjen syrjintäasioiden käsittely saattaa kestää useita vuosia, jos asia etenee eri muutoksenhakuasteisiin, mikä tekisi kanneajasta työnantajan kannalta kohtuuttoman pitkän.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

ETL kannattaa tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä. On kuitenkin syytä huomata, että tasa-arvolain 10 §:ään lisättäväksi esitetyn selvitysvelvollisuuden vaikutuksia yrityksiin ei ole arvioitu riittävän tarkasti. Selvityksenantovelvollisuuden alaisten tilanteiden arvioitu määrä ja niiden aiheuttama hallinnollisen taakan ja kustannusten lisäys on jätetty kokonaan arvioimatta.

Nissilä Samuli
Elintarviketeollisuusliitto ry