



Sosiaali- ja terveysministeriölle

Viite: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö: Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhe-vapaasyrjintä)

Ehdotetut muutokset tasa-arvolain 8 §:ään voivat aiheuttaa tulkintavaikeuksia

Teknologiateollisuus ry katsoo, että esitetyt lisäykset tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohtaan ovat ristiriidassa työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden kanssa. Esityksen mukaan raskaus ja synnytys katsottaisiin syrjiväksi perusteeksi siirtää työntekijä toisiin työtehtäviin. Kuitenkin työturvallisuuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin perusteella työnantajalla on velvollisuus pyrkiä siirtämään raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä toisiin työtehtäviin, jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa, jota ei voida poistaa. Esitetty sääntely johtaa siten tilanteisiin, joissa työnantaja joutuu tekemään valinnan työturvallisuusvastuun ja syrjintäkiellon tulkinnan välillä. Tämä heikentää oikeusvarmuutta ja asettaa työnantajat kohtuuttomaan asemaan tilanteissa, joissa työturvallisuuslain mukaiset toimenpiteet ovat välttämättömiä työntekijän suojelemiseksi.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohtaan esitettyjen lisäysten osalta on myös huomioitava, että työnantajalla ei ole nykyisen lainsäädännön perusteella missään tilanteessa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle, ei myöskään raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle, kun määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste.

HE-luonnoksesta puuttuu yllä mainitun 1 momentin 5 kohdan perustelut kokonaan, eikä mainittua kohtaa ole käsitelty työryhmässä.

Esitetyn käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskevan muutoksen osalta Teknologiateollisuus ry katsoo, että muutos tasa-arvolain 8 §:ään ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet sekä työryhmän toimeksiannon siltä osin kuin hyvitysvastuuta ulotetaan raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Työryhmässä ei ole arvioitu tämän muutoksen tarpeellisuutta tai vaikutuksia, eikä työryhmän toimeksiannon ylittäviä muutoksia tule toteuttaa.

Lakiin ehdotettu uusi selvitysvelvollisuus on ongelmallinen

Teknologiateollisuus ry katsoo, että tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitetty työnantaja uusi selvitysvelvollisuus ei ole perusteltu tai tarpeellinen, eikä sellaista tule säätää. Esitetty uusi selvitysvelvollisuus lisäisi työnantajien velvoitteita merkittävästi ilman, että muutokselle on

osoitettu konkreettista tarvetta. Velvollisuus on päällekkäinen suhteessa muuhun voimassa olevaan sääntelyyn, laajuudeltaan tulkinnanvarainen ja hallitusohjelman tavoitteiden vastainen.

Selvitysvelvollisuus on päällekkäinen voimassa olevan ja vireillä olevan sääntelyn kanssa

Uusi selvitysvelvollisuus on päällekkäinen voimassa olevan ja vireillä olevan sääntelyn kanssa, ja siten tarpeettomana aiheuttaa ylimääräistä hallinnollista taakkaa työnantajille, vastoin hallitusohjelman tavoitteita.

Uuden selvitysvelvollisuuden lisääminen liittyy vireillä olevaan työsopimuslain muutokseen koskien työnantajan mahdollisuutta tehdä tietyissä tilanteissa enintään 12 kuukauden mittainen määräaikaisten työsopimusten tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla. Lisäksi työnantajalla on uuden sääntelyn mukaisissa määräaikaisten työsopimuksissa velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta. Teknologiateollisuus ry katsoo, että työsopimuslain muutoksesta ei aiheudu tarvetta säätää tasa-arvolakiin uutta selvitysvelvollisuutta.

Lisäksi on huomattava, että työnantajalla on jo nykyisen tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tulleen syrjityksi esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten päättyessä. Ei ole perusteltua ulottaa kirjallista selvitysvelvollisuutta myös tilanteisiin, joissa kumpikin osapuoli katsoo lakia noudatetun.

Selvitysvelvollisuus on laajuudeltaan tulkinnanvarainen

Esitetty selvitysvelvollisuus on laajuudeltaan tulkinnanvarainen ja ongelmallinen, sillä työnantajan automaattinen selvityksenantamisvelvoite koskisi raskaana olevien työntekijöiden lisäksi kaikkia työntekijä, joilla on perheenhuoltovelvollisuus. Laajimmillaan sen voitaisiin katsoa koskevan kaikkia määräaikaisten työntekijöitä, joilla on alaikäisiä lapsia tai joiden kanssa samassa taloudessa asuu alaikäisiä lapsia. Esitys lisäisi merkittävästi työnantajan hallinnollista taakkaa.

Hallinnollinen taakka lisääntyisi erityisesti toimialoilla ja yrityksissä, joissa on paljon määräaikaisten työntekijöitä esimerkiksi työn kausiluontoisuuden tai toistuvien sijaisuustarpeiden vuoksi. Hallinnollinen taakka korostuisi myös tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee lyhyissä määräaikaisten työsuhteissa esim. tarvittaessa työhön kutsuttavan puitesopimuksen perusteella, jolloin jokainen työntekijän kanssa sovittu yksittäinen työvuoro muodostaa oman erillisen määräaikaisten työsopimuksen.

Selvitysvelvollisuutta ei tule säätää lainkaan, tai toissijaisesti sitä on rajattava

Teknologiateollisuus ry vastustaa uuden selvitysvelvollisuuden lisäämistä lakiin. Mikäli uusi selvitysvelvollisuus kuitenkin katsottaisiin välttämättömäksi, tulee sen soveltamisala olla selvästi rajatumpi ja kohdistua työnantajan mahdollisuuksiin tarjota työntekijälle työsuhteen jatkoa.

Työnantajan 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 kuluessa ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Lisäksi selvitys tulee voida antaa lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulee varata kohtuullinen aika (1 kk) reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä. Lisäksi on olennaista todeta pykälätasolla, että selvitystä ei ole velvollisuus antaa, jos työnantajalla on jo jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

On huomioitava, että työnantajalla ei ole missään tilanteessa lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, vaikka työtä olisikin tarjolla, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste. Näin ollen laissa ei tule säätää selvitykselle enempää sisällöllisiä vaatimuksia. HE-luonnos on kuitenkin ristiriitainen sen suhteen, liittyykö selvitysvelvollisuuteen sisällöllisiä lisävaatimuksia vai ei. HE-luonnoksen yritysvaikutuksia koskevan 4.2.2. kohdan mukaan "Lisäksi ehdotettava kirjallinen selvitys olisi vapaamuotoinen, eikä sen pituudelle aseteta vaatimuksia". Kuitenkin 10 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että "Työnantajan pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Jos esimerkiksi työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa". Selvityksen sisältö ei näin ollen olisi vapaamuotoinen, vaan sisällölle asetettaisiin ehdotuksen mukaan tiettyjä edellytyksiä. Teknologiateollisuus ry katsoo, että tällaiset sisältövaatimukset eivät ole perusteltuja.

Kanneaikojen pitkittyminen heikentää oikeusvarmuutta

Teknologiateollisuus ry vastustaa tasa-arvolain 12 §:ään esitettyä muutosta siitä, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi ja edelleen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Tämä esitetty muutos pitkittäisi hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta, sillä oikeusprosessi hallintotuomioistuimissa voi kestää useita vuosia.

Kanneajan pitkittyminen lisäisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa ja loisi lisäriskejä työntekijän henkilötietojen tietosuojan näkökulmasta, sillä työnantaja joutuisi säilyttämään mm. työnhakutilanteisiin liittyvät työntekijän henkilötiedot ja muut dokumentit kanneajan päättymiseen saakka.

Työntekijän suoja syrjintää vastaan on jo nykyään korkea

Teknologiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan nykyinen lainsäädäntö takaa raskaana olevalle ja perhevapaata käyttävälle työntekijälle korkean suojan, joka kattaa koko työsuhteen elinkaaren työhausta työsuhteen päättymiseen. Suoja kattaa myös kv-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.

Uuden sääntelyn tarpeesta ei ole objektiivista näyttöä

Teknologiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan lainsäädäntömuutosten, joissa lisätään työnantajien velvoitteita ja hallinnollista taakkaa, tulisi perustua objektiiviseen näyttöön siitä, että muutokselle on perusteltu tarve. Tällaista perusteltua tarvetta ei näkemyksemme mukaan ole näytetty.

HE-luonnoksen kohdassa 2.2. raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyyttä kuvataan viittaamalla Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle toteuttaman selvityksen tuloksiin ja tasa-arvovaltuutetulle tullessiin syrjintäepäily-yhteydenottoihin. On huomattava, että Tilastokeskuksen kyselytutkimuksen tulokset perustuvat kyselyyn osallistuneiden henkilöiden subjektiivisiin näkemyksiin ja niistä puuttuu kokonaan työnantajapuolen näkemys tilanteesta, jossa henkilö on kokenut tullessaan syrjityksi. Kyselytutkimuksessa ei ole selvitetty tai ollut tarkoitus selvittää sitä, onko väitetyissä syrjintätilanteissa täyttynyt laissa säädetty syrjintäoletta. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot puolestaan kuvaavat vain yhteydenottojen lukumäärää, eikä niidenkään osalta ole selvitystä siitä, kuinka monessa tapauksessa tasa-arvovaltuutettu on arvioinut syrjintäolettan täyttyvän tai kuinka monessa tapauksessa on käynnistynyt oikeudellinen prosessi. Teknologiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan mainittuja selvityksiä ei voida pitää riittävän objektiivisena selvityksenä syrjinnän yleisyydestä.

Vaikutukset yrityksiin on arvioitu puutteellisesti

HE-luonnoksessa ehdotettujen muutosten vaikutukset yrityksiin on Teknologiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan arvioitu puutteellisesti. Yritysvaikutusten arviointia koskevassa kohdassa 4.2.2 todetaan, että "Esityksessä ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Hyvitysvelvollisuuden ulottaminen nykyistä selkeämmin työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen koskee Suomessa toimivia henkilöstövuokrausyrityksiä.". Tosiasiassa vuokratyötilanteisiin esitetty hyvitysvelvollisuus kohdistuisi erityisesti käyttäjäyrityksiin, joiden osalta uuden hyvitysvastuun mahdolliset vaikutukset voivat olla merkittäviä.

Lisäksi 10 §:ään lisättäväksi ehdotetun selvitysvelvollisuuden osalta ei ole arvioitu lainkaan sitä, kuinka useassa määräaikaisen työsopimuksen päättymistilanteessa työnantajalla olisi

selvityksenantovelvollisuus ja minkä verran velvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia erityisesti toimialoilla ja yrityksissä, joissa on paljon määräaikaista työntekijöitä.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokas torjuminen edellyttää muita kuin esitettyjä toimia

Teknologiateollisuus ry pitää ehdottoman tärkeänä, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäistään. Tasa-arvolain muutosten sijaan ensisijaisesti tulisi toteuttaa toimia, joilla edistetään perhevapaiden nykyistä huomattavasti tasaisempaa jakautumista. Perhevapaiden ja hoivavastuun tasapuolinen jakautuminen on tehokkain tapa lisätä tasa-arvoa työelämässä ja parantaa naisten työmarkkina-asemaa. Näitä tavoitteita edistetään poistamalla vanhempainvapaan siirto-oikeus sekä poistamalla kotihoidontuki. Mainituilla muutoksilla kannustettaisiin ei-synnyttäviä vanhempia jakamaan hoitovastuuta tasapuolisemmin ja edistettäisiin naisten paluuta työelämään. Samalla edistettäisiin myös perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista.

Lisätiedot:

Emma Staven, työmarkkina-asiantuntija, emma.staven@teknologiateollisuus.fi, puh. 050 549 1144