

Asiantuntijalausunto työ- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asia: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnon antaja: Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS ry

Tiivistelmä

- Ehdotetut muutokset tasa-arvolain 8, 10 ja 12 § ovat pääosin kannatettavia ja vahvistavat syrjintäsuojaa.
- Erityisen tärkeää on määräaikaisten työsuhteiden nykytilaa parempi huomioiminen, sillä raskaus- ja perhevapaasyrjintä kohdistuu erityisesti uransa alkuvaiheessa oleviin ja määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin naisiin.
- NYTKIS esittää huolensa siitä, että esityksen positiivisia vaikutuksia voivat heikentää samanaikaiset työelämää koskevat lainsäädäntömuutokset, jotka lisäävät määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja madaltavat irtisanomissuojaa.
- Kanneaikaa tulisi jatkossa pidentää kahdesta vuodesta kolmeen työelämän tasa-arvoa koskevan lainsäädännön yhdenmukaisuuden varmistamiseksi. Hyvitysten taso tulee määritellä selkeästi ja sen tulee vastata ilmiön vakavuutta.
- Pelkkä lainsäädäntö ei riitä: tarvitaan tietoisuuden lisäämistä ja viranomaisten toimivallan vahvistamista risteävien syrjintätilanteiden tunnistamiseksi.
- Lainsäädännön jalkauttamiseen on osoitettava riittävät resurssit ja tehtävä yhteistyötä erilaisten toimijoiden kanssa vaikuttavuuden maksimoimiseksi.

Yleiset huomiot

Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS ry kiittää kutsusta tulla kuultavaksi työ- ja tasa-arvovaliokuntaan sekä uudesta mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lopettamiseksi.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on huomattavan yleinen ja vakava työelämän tasa-arvo-ongelma. Tutkimusten mukaan merkittävä osa raskaana olleista kokee syrjintää, siihen liittyvää pelkoa tai muita kielteisiä vaikutuksia. Valtaosa tapauksista jää ilmoittamatta. Syrjintä kohdistuu erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa oleviin, nuoriin ja korkeasti koulutettuihin naisiin. Raskaussyrjinnän vaikutukset ulottuvat laajalle ja se syventää työelämän rakenteellista eriarvoisuutta. Ilmiön laajuus ja aliraportointi korostavat tarvetta sekä lainsäädännön kehittämiseksi että sen tehokkaammalle toimeenpanolle.

NYTKIS ry kannattaa aloitetta ja siinä esitettyjä tavoitteita sekä osoittaa tukensa lausuntokierroksen jälkeen tehdyille selkeytyksille ja katsoo niiden vahvistavan raskaana olevan henkilön asemaa syrjintätilanteissa. Nykyinen laki ei ole sellaisenaan riittävä, ja esitetyt uudistukset parantaisivat

naisten asemaa työelämässä ja mahdollistaisivat perhesuunnittelun ilman pelkoa toimeentulon tai urakehityksen heikentymisestä.

Samalla NYTKIS ry esittää huolensa siitä, että esityksen positiiviset vaikutukset ovat vaarassa jäädä melko kosmeettisiksi hallituksen muut lainsäädäntöuudistukset huomioiden. Hallitus on mm. helpottanut määräaikaisten työsuhteiden solmimista (Työ- ja elinkeinoministeriön luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta, Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/22728/2024), minkä on arveltu lisäävän raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja heikentävän erityisesti naisten asemaa työelämässä. NYTKIS peräänkuuluttaa kattavaa sukupuolivaikutusten arviointia kaikessa lainsäädäntötyössä.

8 § Syrjintä työelämässä

NYTKIS ry pitää ehdotettuja muutoksia kannatettavina ja lainsäädäntöä selkeyttävinä. Erityisen tärkeänä pidetään määräaikaisten työsuhteiden huomioimista, sillä tutkimusten mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintä korostuu juuri määräaikaissa työsuhteissa ja työuran alkuvaiheessa. NYTKIS ry kannattaa myös pykälän 1 momentin 2 kohtaa koskevaa esitystä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden laskemisesta syrjintäperusteeksi.

Samanaikaisesti NYTKIS ry esittää huolensa siitä, että ehdotettujen muutosten positiiviset vaikutukset voivat jäädä osittain rajallisiksi muiden työelämää koskevien viimeaikaisten lainsäädäntöuudistusten vuoksi. Esimerkiksi hallituksen toimesta toteutettavat määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen sekä irtisanomissuojan madaltaminen voivat lisätä syrjintäriskiä raskaana olevien osalta entisestään ja ylipäätään heikentävät nuorten naisten asemaa työelämässä.

Yleisimpiä raskaussyrjinnän kokemukset ovat korkeasti koulutettujen, määräaikaissa työsuhteessa olevien ja julkisella tai yksityisellä sektorilla työskentelevillä naisilla. Onkin erittäin huolestuttavaa, että hallitus on helpottanut määräaikaisten työsuhteiden solmimista siitä huolimatta, että uudistus tulee hyvin todennäköisesti lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja heikentämään naisten asemaa työelämässä. NYTKIS ry peräänkuuluttaa kokonaisarvion tarvetta siitä, kuinka tämänkaltaiset hallituksen toteuttamat lakiuudistukset voivat heikentää nyt tasa-arvolakiin ehdotettujen muutosten vaikuttavuutta, ja kuinka tällainen tilanne tullaan välttämään.

10 § Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Ehdotettu muutos on kannatettava. NYTKIS ry katsoo, että esitettävät muutokset siirtävät vastuuta tilanteen selvittämisestä syrjintäepäilyn kohteelta työnantajalle, mikä on ehdottoman toivottava kehityssuunta. Erityisen tärkeää on, että selvitys tulee antaa ”automaattisesti, viivytyksettä ja ilman erillistä pyyntöä kirjallisesti.” Muutosesitys on erityisen kannatettava sen syrjintää ennaltaehkäisevien ja tietoisuutta lisäävien vaikutusten vuoksi.

12 § Hyvityksen vaatiminen

NYTKIS ry pitää muutosehdotusta kanneajan pidentämisestä oikeansuuntaisena ja tärkeänä. Kanneajan pidentäminen yhdestä vuodesta kahteen vuoteen parantaa merkittävästi syrjintää kokeneen mahdollisuuksia hakea oikeutta myös työhönottotilanteissa. Vuosi on raskaana olevan

henkilön ja tuoreen vanhemman näkökulmasta lyhyt aika, joten kanneajan pidentäminen on erittäin tarpeellinen kehitysaskel.

NYTKIS ry toistaa kantansa siitä, että kanneaikaa tulisi pidentää kahden vuoden sijasta kolmeen vuoteen. Tämä vahvistaisi sekä syrjintäsuojaa että tasa-arvolain yhdenmukaisuutta suhteessa EU:n palkka-avoimuusdirektiiviin.

Lisäksi NYTKIS ry esittää huolensa siitä, että esityksessä ei ole tarkasteltu hyvitysten euromääräistä tasoa. Hyvitykset eivät nykyisellään riittävästi kuvasta syrjinnän vakavuutta, eivätkä nykytilassa toimi riittävän tehokkaana ennaltaehkäisevänä keinona.

Muut huomiot

NYTKIS ry pitää myönteisenä, että raskaus- ja perhevapaasyrjintään on kiinnitetty viime vuosina lisää huomiota selvitysten ja lainsäädäntötyön kautta. Työtä tulee kuitenkin jatkaa osana tasa-arvolain laajempaa kokonaisuudistusta.

Toimeenpanon ja seurannan osalta NYTKIS ry peräänkuuluttaa toimeenpanon tehokasta tukemista suuntaamalla tietoisuutta lisäävää viestintää ja koulutuksia työnantajille, työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraaville yrityksille sekä palkansaajille. Tällä hetkellä esityksessä todetaan näin toimittavan ”tarvittaessa”. Tämä ei kuitenkaan riitä, sillä jo nykyinen lainsäädäntö kieltää raskaus- ja perhevapaasyrjinnän – ja siitä huolimatta, joka neljäs nainen kokee sitä työuransa varrella. Yhteistyö ammattiliittojen ja tasa-arvoa työelämässä edistävien kansalaisjärjestöjen kanssa on suositeltavaa mahdollisimman tehokkaan tietoisuuden levittämisen ja asennemuutoksen saavuttamiseksi.

Työnantajien tietoisuuden ja vastuun lisäämisen lisäksi on tärkeää, että syrjinnän kohteeksi joutuvat ja sen ”riskiryhmäläiset” ovat tietoisia oikeuksistaan, tarjolla olevista tukimuodoista sekä keinoista lähteä selvittämään tilannetta. Myös erilaisten kustotoimenpiteiden kohteeksi joutumisen pelkoon on puututtava – mahdollisen selvittämisen vaatiminen ei saa sisältää riskejä työuran etenemiselle tai työntekijän ”maineelle”.

NYTKIS ry korostaa myös risteävien syrjintäperusteiden huomioimista. Syrjintä voi kohdistua erityisen voimakkaasti esimerkiksi nuoriin naisiin sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin henkilöihin. Tasa-arvolain kokonaisuudistuksessa tulee varmistaa, että valvovien viranomaisten toimivalta kattaa tilanteet, joissa syrjintä on moniperustaista ja risteävää.

Ehdotettu esitys sisältää useita kannatettavia parannuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseksi. Sen vaikuttavuuden varmistamiseksi on kuitenkin tärkeää tarkastella kokonaisuutta, erityisesti muuta työelämlainsäädäntöä, hyvitysten tasoa sekä syrjinnän moniperusteisuutta.

Lisätiedot:

Taru Anttonen

Pääsihteeri

Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS ry

taru.anttonen@nytkis.org