TANE
tasa-arvoasiain neuvottelukunta

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 105/2016 vp
Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

Asiantuntijakuuleminen 29.9.2016

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) kiittää mahdollisuudesta lausua HE 105/2016 vp:stä. TANE keskittyy lausunnossaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmaan.

1) **Määräaikaisuutta koskevia säännösten muuttaminen, että pitkäaikaistyöttömän (työttömänä yli 12 kk) olevan henkilön voi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustetta enintään kolme kertaa niin, että määräaikaiset työsuhteet kestävät enimmillään yhden vuoden**

TANE toteaa, että on hyvä, että perusteettomat määräaikaisuudet on rajattu alkuperäisestä hallituksen esityksestä koskemaan rajatumpaa joukkoa. Määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat erityisesti nuoriin naisiin: 20-34 vuotiaista naisista 20-44 % työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa, kun samanikäisten miesten vastaava osuus on 11-34 %. Pitkäaikaistyöttömistä miesten osuus on 57 %, joten hallituksen esityksen suorat, positiiviset työllistymisvaikutukset kohdistuisivat toteutuessaan useammin miehiin kuin naisiin.

On viitteitä, että määräaikaisia työsuhteita koskevalla osittaisellakin sääntelyllä on vaikutuksia kaikkiin työsuhteisiin. Toteutuessaan lain sukupuolivaikutukset ja vaikutukset erityisesti naisen asemaan työelämässä tulisi seurata ja arvioida erityisen tarkasti.

On tärkeää, että työnantajat ja työntekijät ovat tietoisia määräaikaisuutta koskevasta lainsäädännöstä. Tämä on erityisen tärkeää, jos lakia muutetaan niin, että määräaikaisiin työsuhteisiin syntyy perusteettomuuden perusteella kaksi kategoriaa. Vaikka työsopimuslaki velvoittaa, että työsuhde voidaan solmia määräaikaiseksi vain perustellusta syystä, noin joka kymmenes määräaikainen palkansaaja ei ole saanut työnantajaltaan näitä perusteluja sen enempää kirjallisesti kuin suullisestikaan. Osuus on kuitenkin laskenut 15 prosentista vuodesta 2008, samalla kun kirjallisesti perustelut saaneiden määräaikaisten osuus on noussut 53 prosentista 57 prosenttiin. Naisille kirjallinen peruste on annettu useammin (58 %) kuin miehille (54 %). Noin joka kolmas (32 %) määräaikainen on saanut määräaikaisuutensa perusteet suullisena eikä osuus ole muuttunut vuodesta 2008. Miehille tämä on tavallisempaa (34 %) kuin naisille (31 %).

Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto
Käyntiosoite Kirkkokatu 14, 00170 Helsinki
Puhelin 0295 16001 / vaihde

Sähköpostiosoite etunimi.sukunimi@stm.fi
www.tane.fi
www.facebook.com/tasaarvo

2) **Koeaikaa koskevia säännösten muuttaminen siten, että koeaikaa pidennetään nykyisestä max. 4 kuukaudesta 6 kuukauteen. Työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.**

TANEn mielestä koeajan pidentäminen vanhempainvapaiden perusteella ei ole perusteltua.

Tasa-arvolaki (7-8§) kieltää raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän. Hallituksen esityksen mukainen koeajan pidentäminen perhevapaan vuoksi voikin olla tasa-arvolain vastainen. Eduskunnan tulee tarkoin punnita hallituksen esityksessä todetut hyödyt ja haitat arvioidessaan koeajan pidentämistä perhevapaan perusteella.

Toteutuessaan kohdat 1 ja 2 voivat lisätä raskauteen ja vanhemmuuteen liittyvää syrjintää. Nämä ovat jo nykyisellään suurimpia syitä esimerkiksi tasa-arvovaltuutetulle tuleviin kanteluihin. Ihmisten oikeusturvan heikentämisen lisäksi muutoksilla voi olla vaikutusta tasa-arvovaltuutetun työmäärään. Tasa-arvovaltuutetun resurssit ovat jo nykyään riittämättömät, koska valtuutetun tehtäviä on lisätty, mutta resurssit ovat pysyneet samana.

Tasa-arvovaltuutettu saa paljon yhteydenottoja, joissa raskauden tultua ilmi työsuhde on purettu koeajalla. Kirjallisesti käsitellyistä syrjintäasioista (joita vuonna 2015 oli 369:stä kirjallisesta asiasta 45% eli 165 asiaa), 102 (62 %) koski syrjintää työelämässä ja vastaavasti juridiseen puhelinneuvontaan tulleista syrjintää koskevista puheluista (joita vuonna 2015 oli kaikkiaan 136) 109 yhteydenottoa (80 %) koski työelämäsyrjintää. Nämä yhteydenotot liittyivät erityisesti raskauteen ja vanhemmuuteen, työhönottoon sekä palkkaukseen perustuvaan syrjintään. Työelämää koskeneista kirjallisista yhteydenotoista 40 kpl (39 %) ja puhelinyhteydenotoista 67 kpl (61 %) liittyi raskauteen ja vanhemmuuteen.

Jälleen kerran työtä ja toimeentuloa koskevassa lainsäädännön sukupuolivaikutusten arvioinnissa törmätään siihen, että vanhempainvapaiden pitäminen aiheuttaa tai saattaa aiheuttaa syrjintää työmarkkinoilla ja että niiden jakautuminen epätasaisesti isien ja äitien kesken aiheuttaa sukupuolten epätasa-arvoa. Isille korvamerkittyjen vanhempainvapaiden pidentäminen on ollut pitkään tasa-arvopolitiikan tavoitteena ja tämäkin lakiesitys osoittaa tuon tavoitteen tärkeyden.

Koeajan pidentäminen koskee myös työtapaturmia. On kohtuutonta, jos esimerkiksi työnantajan laiminlyönnistä johtuva sairausloma pidentää koeaikaa. 70 % työtapaturmista tapahtuu miehille. Vuonna 2013 palkansaajille tapahtui 40 473 vähintään neljän päivän työkyvyttömyyden aiheuttanutta työtapaturmaa.

Yleisesti hallituksen esityksestä voi sanoa, että sen toivotut vaikutukset eivät ole vakuuttavasti todennettavissa tutkimuksella tai todennetulla tiedolla. Ihmisten oikeusturvaa ei lähtökohtaisesti saisi huonontaa sillä perusteella, että jollakin tietyllä toimenpiteellä *toivotaan* olevan tietynlaisia seurauksia.

Tanja Auvinen
Pääsihteeri