Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Asiantuntijalausunto

30.5.2022

VN/17/2022
VN/17/2022-TEM-57

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto

Asiantuntijakuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 31.5.2022

Asia: Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022 (K 1/2022 vp)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle (K 1/2022 vp). Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausuntonaan tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta seuraavaa:

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksessa on käsitelty kattavasti työelämän tasa-arvoa ja sen edistämistä. Tasa-arvotyö on olennaisen tärkeää työelämäsyrjinnän poistamiseksi sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Tasa-arvovaltuutetun suositusten mukaan palvelussuhdelainsäädännössä olisi tärkeää olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaan alkuun.

Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä on selvittänyt hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan lainsäädäntöä täsmennetään niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen. Työryhmä ei esittänyt hallitusohjelmakirjauksen perusteella lainsäädäntömuutoksia 14.12.2021 julkaistussa selvityksessään (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:63).

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että määräaikaisten työntekijöiden suojelu toteutuu jo tasa-arvolain syrjinnän kiellolla. Syrjinnän kielto soveltuu määräaikaisten työsuhteiden jatkamista koskevaan työnantajan päätöksentekoon. Tasa-arvolaki on työelämässä tunnettu laki, jossa syrjinnän kiellon rikkomisen tehosteena on hyvitysseuraamus. Kaksinkertaisen sääntelyn ei ole arvioitu ehkäisevän syrjintää eikä se sovi lainsäädännön systematiikkaan. Päällekkäistä lainsäädäntöä ei tule säätää sen vuoksi, että voimassa olevan lainsäädännön noudattamisessa on puutteita.

Ehdotetun kaltainen sääntely johtaisi tasa-arvovaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen päällekkäiseen toimivaltaan. Riskinä on, että tasa-arvolain syrjintäkiellon kanssa samansisältöisen säännöksen sisällyttäminen työsopimuslakiin johtaisi tulkintaongelmiin ja valvontakäytäntöjen eriytymiseen valvontaviranomaisten välillä. Epäselväksi muuttuva oikeustila voisi vaikuttaa syrjintäsuojan toteutumiseen negatiivisesti.

Työnantajan on voitava perustaa määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskeva päätös määräaikaisen työvoiman tarpeeseen. Lähtökohtana on, että työntekijöiden valinnan voi perustaa

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö				
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

työntekijän pätevyyteen, osaamiseen ja sopivuuteen. Tasa-arvolaissa on jo kielletty valinnan perustaminen raskauteen tai perhevapaan käyttöön.

Edellä mainitun perustein työ- ja elinkeinoministeriö ei katso perustelluksi ehdotetun sääntelyn lisäämistä työsopimuslakiin tai palvelussuhdelainsäädäntöön.

Työ- ja elinkeinoministeriö yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen siitä, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lopettamiseksi on ryhdyttävä tehokkaisiin toimenpiteisiin. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäiseminen edellyttää myös työelämän asenteiden ja käytänteiden muuttamista. Tasa-arvovaltuutetun toimiston riittävien resurssien turvaaminen on tärkeää tasa-arvotyön onnistumisen kannalta. Syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista voidaan edistää tehostamalla informointia ja valvontaa, levittämällä hyviä käytäntöjä ja varmistamalla, että vastuiden toteutumisen uhka on todellinen. Perhevapaauudistus rakenteellisena uudistuksena tulee vaikutusarvioiden mukaan osaltaan vähentämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää, kun isien pidemmät perhevapaat lisääntyvät.

Perhevapaauudistus

Perhevapaauudistuksen tavoitteena on ollut tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen. Työ- ja elinkeinoministeriö yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen siitä, että perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien välillä edistää naisten ja miesten tasa-arvoa sekä perheiden hyvinvointia. Työ- ja elinkeinoministeriö pitää tärkeänä sitä, että perhevapaauudistuksen vaikutuksia työ- ja virkaehtosopimusten palkallisiin perhevapaisiin sekä naisten ja miesten taloudelliseen asemaan seurataan.

Tasa-arvovaltuutetun suositukset koskevat myös raskausrahakauden ja vanhempainrahakauden rinnastamista toisiinsa vuosiloman ansainnassa ja antamisessa. Vuosilomalainsäädäntöä oli tarpeen muuttaa perhevapaauudistuksen yhteydessä, koska voimassa olevan lainsäädännön mukainen äitiys- ja isyysraha poistettiin ja korvattiin raskaus- ja vanhempainrahalla ja -vapailla.

Perhevapaauudistuksen yhteydessä työssäolon veroisten päivien määrää nostettiin siten, yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden työntekijälle kertyy vuosilomaa yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän tai 160 vanhempainvapaapäivän ajalta. Voimassa olevan lain mukaan vuosilomaa kertyy 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän tai 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän ajalta.

Vuosiloman antamisessa raskaana olevan vanhemman asema säilytettiin perhevapaauudistuksessa ennallaan. Vuosilomaa ei saa määrätä ilman raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän suostumusta 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi. Ajanjakso vastaa pituudeltaan nykyistä äitiysvapaata. Voimassa olevan vuosilomalain mukaan vuosilomaa ei ole saanut määrätä myöskään 54 arkipäivän pituisen isyysvapaan ajaksi. Perhevapaauudistuksen myötä toisen vanhemman asemaa vuosiloman antamisessa parannetaan nykyisestä. Vuosilomaa ei saa ilman vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän suostumusta määrätä 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Vuosiloman antamista koskevan muutoksen voidaan nähdä edistävän perhevapaiden tasaisempaa jakautumista vanhempien välillä, koska ajanjaksoa, jolle vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta sijoittaa, pidennetään nykyisestä toisen vanhemman osalta.

Anonyymi työnhaku ja sukupuolten tasa-arvo

Tasa-arvovaltuutettu on suosittanut, että anonyymissa työnhaussa olisi selvitettävä, miten voidaan ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä syrjintäkiellon edellyttämät ansiovertailut nais- ja mieshakijoiden välillä.

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa syrjintää työelämässä. Viimeisin laaja työsyrjintätutkimus *Tavoitteena syrjimätön työelämä - Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*[1] julkaistiin 1.3.2022.

Tutkimushankkeessa päivitettiin syrjinnän tilannekuvaa, ja aineistot kuvaavat työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain kiellettyjen syrjintäperusteiden mukaan. Lisäksi tutkimushankkeessa tehtiin selvitys anonyymista rekrytoinnista. Rekrytointisyrjintää koskevassa katsauksessa tarkastellaan tutkimuskirjallisuuden pohjalta rekrytointisyrjinnän luonnetta, yleisyyttä ja sen vastaisten keinojen toimivuutta.

Rekrytointivaiheessa tapahtuvaa syrjintää on tutkittu lähinnä lähettämällä fiktiivisiä työhakemuksia eri työnantajille. Tutkimusten mukaan muun muassa etniseen vähemmistöön kuuluvia ja iäkkäämpiä henkilöitä kutsutaan muita harvemmin työhaastatteluun. Rekrytointisyrjinnän vähentämiseen ei ole yhtä yksittäistä työkalua (mm. rekrytoijien asenteisiin vaikuttaminen, teknologian käyttäminen rekrytointitilanteessa, rekrytointiprosessin anonymisointi, työnhakijoille suunnattu viestintä), joka systemaattisesti toimisi rekrytointisyrjinnän vähentämiseksi.

Tutkimus esittelee myös alustavia tuloksia Helsingin kaupungin vuoden 2020 anonyymin rekrytoinnin kokeilusta. Henkilöt, joilla on vieraskielinen nimi sekä yli 55-vuotiaat henkilöt hyötyivät anonymisoinnista. Toisaalta ei löytynyt näyttöä sille, että anonymisoinnilla olisi ollut vaikutusta sukupuolten väliseen tasa-arvoon rekrytoinnissa. Aiemmassa anonyymiä rekrytointia tarkastelevassa kirjallisuudessa tulokset ovat kuitenkin olleet vaihtelevia, joten tutkijat katsoivat, että on vaikea tehdä laajempaa politiikkasuositusta anonyymin rekrytoinnin käyttöönotosta.

Nollatuntisopimuksella työskentelevien työntekijöiden asema

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että hallituksen esitys (HE 60/2022 vp) työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi on annettu 21.4.2022. Ehdotettujen muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2022. Esityksellä pannaan täytäntöön työehtodirektiivi ja toteutetaan hallitusohjelman kirjaukset lainsäädäntötoimista, jotka koskevat vaihtelevan työajan sopimuksia. Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevilla muutoksilla vahvistetaan esimerkiksi nollatuntisopimuksilla työskentelevien työntekijöiden asemaa. Esityksen mukaan työantajan tulisi tarkastella vaihtelevan työaikaehdon vastaavuutta työnantajan työvoiman tarpeeseen vähintään 12 kuukauden välein. Työntekijälle tulisi tarjota vähimmäistyöajan nostamista, jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoimatarve osoittavat, että työntekijän vähimmäistyöaika voitaisiin määritellä korkeammaksi. Tarkoituksena on, että sovittu vähimmäistyöaika vastaisi työnantajan todellista työvoiman tarvetta.

Palkka-avoimuus

Työ- ja elinkeinoministeriö on antanut 27.5.2022 lausunnon sosiaali- ja terveysministeriölle hallituksen esitysluonnoksesta, joka koskee palkka-avoimuuden lisäämistä tasa-arvolaissa.

Katariina Jämsén
Erityisasiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö

[1] https://tietokayttoon.fi/-/tavoitteena-syrjimaton-tyoelama-tutkittua-tietoa-nykytilasta-ja-keinoja-yhdenvertaisuuden-edistamiseksi.

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi TEM/OHJY