JHL:N LAUSUMA EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE HE 39/2026 VP/RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

Työelämäasiantuntija Merja Hyvärinen

RASKAUS- JA PERHEVAPAAN KITKEMINEN EDELLYTTÄÄ ROHKEITA TOIMIA

- Esitetyt lakimuutokset ovat askel oikeaan suuntaan, mutta ne eivät riitä muuttamaan työelämän käytäntöjä, joissa raskaus ja perhevapaat edelleen liian usein johtavat epäedulliseen kohteluun.

- Tarvitsemme lainsäädäntöä, joka ei ainoastaan selkeytä nykytilaa, vaan aidosti muuttaa sitä vahvistamalla työntekijöiden oikeussuojaa ja ennaltaehkäisemällä syrjintää.

EHDOTETUT MUUTOKSET 8 §:ÄÄN

Esitetyt muutokset ovat pääosin olemassa olevia säännöksiä täsmentäviä

Eivät tuo syrjitylle parempaa suojaa syrjintää vastaan.

- 8 §:n 1 mom 2 kohtaan lisätään nimenomaiset maininnat määräaikaisuudesta, vanhemmuudesta ja perheenhuoltovelvollisuudesta.
  - ✓ Ei sinänsä tuo uutta: nämä tilanteet ovat jo nykyisin syrjintäkieltojen piirissä.

- Uusi 2 mom selkeyttää vuokratyötilanteissa tapahtuvan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vastuita.

- Uuteen 2 momenttiin tulisi kuitenkin lisätä syrjintäperusteeksi myös ”muu sukupuoleen liittyvä syy”, kuten on säädetty työnantajia koskevassa 8 § 1 momentin 2-kohdassa.

EHDOTETUT MUUTOKSET 10 §:ÄÄN

- Esitys työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentamisesta määräaikaisuuksien päättymisen yhteydessä on erittäin kannatettava.
  - Jotta velvoite olisi tehokkaampi, tulisi selvitysvelvollisuuden noudattamatta jättämisestä säätää työnantajalle seuraamus.

- Työntekijällä/viranhaltijalla tulee olla mahdollisuus saada tietoonsa työnantajan perustelut määräaikaisen sopimuksen päättymiselle siitä riippumatta, mitä kautta työnantaja on saanut tiedon raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.
  - 10 §:n perusteluihin on lausuntokierroksen jälkeen lisätty kirjaus, että työnantajalla on selvitysvelvollisuus myös niissä tilanteissa, joissa tieto on tullut työnantajan tietoon muuta kautta kuin työntekijältä itseltään. Itse §-tekstissä on kuitenkin edelleen kirjaus, että selvitysvelvollisuus on, jos työntekijä *on* ***ilmoittanut*** raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Itse säännösteksti ja sen perustelutekstit on tarpeen yhdenmukaistaa epäselvyyksien välttämiseksi.

  Työntekijän tai viranhaltijan oikeusturva ei voi olla kiinni siitä, miten työnantaja on saanut tiedon raskaudesta. Olennaista on, onko asia työnantajan tiedossa vai ei, kun työnantaja tekee työ-/virkasuhteen osalta päätöksiä.

EHDOTETUT MUUTOKSET 12 §:ÄÄN

- Kannatamme kanneaikojen yhtenäistämistä eli kahden vuoden kanneajan laajentamisesta koskemaan myös työhönottotilanteita.

- Syrjittyjen asemaa parantaisi kuitenkin huomattavasti enemmän se, että kaikkiin tasa-arvolain kieltämiin syrjintätilanteisiin säädettäisiin kolmen vuoden kanneajat, kuten palkansaajakeskusjärjestöt esittivät työryhmätyön aikana.

- Esitys uudesta 4 momentista on kannatettava. Kanneajan kulumisen katkaiseminen lautakuntamenettelyn ajaksi parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneen mahdollisuuksia riitauttaa syrjintätapauksensa oikeusteitse.

JHL:N EHDOTUKSIA RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINNÄN EHKÄISEMISEKSI

- Tarvitaan kevyempiä ja edullisempia oikeussuojakeinoja
- Seuraamusten on oltava aidosti pelotevaikutteisia
- Syrjintärikosten vanhenemisaikaa tulee pidentää
- Perhevapaalta palaavan suojaa on vahvistettava
- Säädetään käänteinen todistustaakka myös määräaikaisuuksien uusimatta jättämiseen raskaus- ja perheenhuoltotilanteissa.

JHL

KIITOS