



LAUSUNTO

5.2.2026

VN/3228/2026

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Vastaanottaja: sosiaali- ja terveysministeriö

Asia: Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/26596/2025

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Syrjintäperusteiden täsmentäminen

Hallituksen esityksen luonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi työelämässä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane) pitää esityksen tavoitteita erittäin tärkeinä. **Tane kannattaa esitettyjä muutoksia, mutta ilmaisee huolensa niiden vaikuttavuudesta, etenkin huomioiden käsiteltävän ilmiön laajuuden sekä muut samanaikaiset työelämäuudistukset.**

Esityksen mukaan tasa-arvolakia täsmennettäisiin syrjintäperusteiden osalta siten, että syrjintäperusteisiin lisättäisiin määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus 8 pykälän 1 momentin 2 kohtaan.



Vaikka lainsäädäntö käytännössä jo kieltää raskaus- ja perhevapaasyrjinnän myös edellä mainituissa tilanteissa, ei raskaus- ja perhevapaasyrjintää olla kyetty kitkemään. Tämän vuoksi lainsäädännön tarkentaminen esitetyllä tavalla on perusteltua.

Käyttäjärityksen hyvitysvastuu

Pykälään ehdotetaan myös lisättäväksi uusi 2 momentti, joka keskittyy työvoiman vuokraukseen ja erityisesti nk. käyttäjäritysten hyvitysvastuuseen. Luonnoksen mukaan hyvitysvastuu ulotettaisiin nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjäritystä.

Hallituksen esityksessä todetaan, että hyvitysvastuussa on vuokratyötä koskevissa tilanteissa ollut tulkintaepäselvyyttä. Myös Tasa-arvovaltuutettu on aiemmin kertomuksessaan eduskunnalle (K22/2018 vp) ottanut kantaa vuokratyötä koskeviin syrjintätapauksiin nimenomaan käyttäjäritysten puuttuvan hyvitysvastuun osalta. Valtuutettu on todennut, että hyvitysseuraamuksen ulottamista käyttäjäritykseen sekä käyttäjärityksen ja vuorausyrityksen välistä vastuunjakoa tulisi selvittää silloin, kun käyttäjärityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen.

Vaikka vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista on varsin pieni, on se kuitenkin muotoutunut pysyväksi osaksi työmarkkinoita. Esitetty tasa-arvolain muutos selkiyttäisi käyttäjärityksen ja vuokrausyrityksen vastuita tilanteissa, joissa käyttäjärityksen menettely vaikuttaa raskaana olevan työntekijän työn jatkumiseen. Tane katsoo, että esitetty uusi 2 momentti on kannatettava.

Käyttäjärityksen hyvitysvastuun ulottaminen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella ja sisältää veloitteen syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Momenttiin 3 tehtävän täsmennyksen mukaan uudessa vuokratyötä koskevassa 2 momentissa tarkoitettu menettely olisi tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Tane katsoo, että lisäys vastaisi tasa-arvolain yleistä henkeä ja pitää johdonmukaisena, että pykälää täsmennetään esityksen mukaisesti. On ilmiselvää, että samojen vastuiden ja veloitteiden tulee koskea myös käyttäjärityksiä samassa laajuudessa. Hallituksen esityksellä vältetään siis turhia tulkintaepäselvyyksiä.



Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Työantajan selvitysvelvollisuus

Hallituksen esityksen mukaan työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.

Hallituksen esityksen luonnoksen mukaan työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden ansiosta asianomaiset voisivat saada paremmin tiedon työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä. Ehdotetulla muutoksella voisi olla myös syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on Suomessa edelleen laaja ja rakenteellinen työelämän tasa-arvo-ongelma. Tuoreiden selvitysten mukaan joka neljäs raskaana oleva kokee työelämässä raskaussyrjintää, mikä osoittaa, että syrjintäkieltoa ei käytännössä noudateta riittävän tehokkaasti (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20). Yleisin koettu syrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaalle jäämisen vuoksi. Selvitykset myös osoittavat, että syrjintä jää usein piiloon, sillä valtaosa syrjintää kokeneista ei vie asiaa eteenpäin viranomaisille.

On selvää, että lainsäädäntö kaipaa vahvistusta siitä huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä myös määräaikaisten palvelussuhteiden osalta on jo kielletty. Esitetty kirjallinen selvitysvelvollisuus työnantajille on hallituksen esityksen luonnoksen mahdollisesti vaikuttavin yksittäinen muutos syrjinnän ehkäisemiseksi. Yritysten on jo nykyisen lainsäädännön puitteissa varmistettava, ettei määräaikaisuuden päättymiseen liity syrjiviä elementtejä, mutta kirjallinen selvitys kuitenkin lisäisi työnantajien toiminnan läpinäkyvyyttä.

Tane kannattaa esitystä, mutta kysyy, millä tavalla varmistetaan, että työnantajat noudattavat uutta velvoitetta. Jatkossa tulisikin seurata, missä määrin ja miten yritykset toteuttavat uutta velvoitetta ja minkälaisia tosiasiallisia vaikutuksia selvitysvelvollisuudella on syrjinnän vähenemiseen. On myös syytä huomioida, että yhteydenotot tasa-arvovaltuutetulle voivat lisääntyä niin työnantajien kuin työntekijöiden puolelta etenkin aluksi, sillä selvitysvelvollisuuden täyttäminen voi herättää kysymyksiä eri osapuolissa.



Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Kanneaikaa koskeva muutos

Luonnoksen mukaan kanneaikoja yhdenmukaistettaisiin siten, että vain työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, jolloin kahden vuoden kanneaika laajenisi koskemaan myös työhönottotilanteita.

Tane katsoo, että kanneajan yhdenmukaistaminen selkiyttää lainsäädäntöä. Toisaalta Tane kiinnittää huomiota siihen, että samaan aikaan valmisteilla oleva tasa-arvolain muutos nk. palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi pitää sisällään direktiivin mukaisen esityksen kanneajan pidentämisestä kolmeen vuoteen palkkasyrjintätapauksissa.

Mikäli molemmat tasa-arvolain uudistukset toteutetaan esitettyssä muodossa, tulee kanneajoissa siis olemaan jatkossakin eroja. Olisi suotavaa, että kanneaika hyvityksen vaatimiseksi tasa-arvolain perusteella olisi kaikissa syrjintätilanteissa sama.

Kanneajan pidentämisen lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Syrjintäepäilyä käsittelemisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voi tukea syrjintää epäilevää sen arvioinnissa, onko tapauksessa rikottu tasa-arvolakia ja kannattaako asiaa viedä eteenpäin. Lautakunnan antama ratkaisu voi olla merkityksellinen myös mahdollisessa myöhemmässä oikeudenkäynnissä.

Tane kiinnittää erityistä huomiota siihen, että määräaika hyvityksen vaatimiselle käräjäoikeudessa voi nykyllä lainsäädännön mukaan kulua umpeen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntakäsittelyn aikana. Koska lautakunnan päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen, ei käsiteltävään asiaan välttämättä ehditä saada lainvoimista hallintotuomioistuimen ratkaisua ajoissa. Lisäksi on syytä huomata, että toisin kuin tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki sisältää jo säännöksen kanneajan katkeamisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyn ajaksi.

Tane kannattaa esitettyä muutosta. Esitetty muutos myös yhdenmukaistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja tältä osin.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Hallituksen esityksen tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä on välttämätön työelämän tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Kuten



esityksessäkin tuodaan ilmi, ovat raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kokemukset erittäin yleisiä. Tasa-arvovaltuutetun saamissa työelämää koskevissa yhteydenotoissa yli puolet koskee syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Työelämässä koettu raskaus- ja perhevapaasyrjintä heikentää erityisesti naisten työmarkkina-asemaa.

Tane kannattaa esitettyjä muutoksia, vaikkakin ne ovat pääosin täsmentäviä ja voimassa olevaa oikeudentilaa selkiyttäviä. Tane kuitenkin toteaa, että **esitetyt toimet tuskin yksinään riittävät kitkemään suomalaisessa työelämässä sitkeänä esiintyvää raskaus- ja perhevapaasyrjintää.**

On myös huomioitava, että hallitus on tehnyt lukuisia muita työmarkkinoihin kohdistuvia merkittäviä muutoksia, ml. madaltamalla irtisanomiskynnystä ja helpottamalla alle vuoden kestävien määräaikaisten työsuhteiden solmimista. Hallituksen toteuttamien uudistusten yhteisvaikutuksia sukupuolten tasa-arvon edistymiseen ja raskaus- ja perhevapaasyrjintään tulisi seurata. Mikäli syrjintä ei merkittävästi vähene tai tilanne jopa heikentyy, tulee hallituksen viivyttämättä esittää korjaavia toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi.

Tane kiinnittää myös huomiota siihen, että tasa-arvolakiin on samanaikaisesti tekeillä ja lausuttavana kaksi erillistä uudistusta, joista toinen koskee palkka-avoimuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa. Osa esitetyistä muutoksista näissä kahdessa uudistuksessa koskee tasa-arvolain samoja pykäläitä. On erittäin tärkeää, että tasa-arvolain selkeys ja johdonmukaisuus varmistetaan ja uudistukset toteutetaan harmonisesti ja toisiaan täydentävästi.

Lopuksi Tane nostaa esiin tasa-arvovaltuutetun toiminnan edellytykset lainvalvontaviranomaisena. Hallituksen esitys lisää valvontaresursseihin kohdistuvaa painetta, sillä kun lainsäädäntö täsmentyy ja oikeussuoja vahvistuu, myös yhteydenottojen ja selvityspyyntöjen määrän voidaan odottaa kasvavan. **Tane on toistuvasti nostanut esiin huolensa tasa-arvovaltuutetun resursseista.** Valtuutetun saamat yhteydenottomäärät kasvavat lähes vuosittain samaan aikaan kun tasa-arvovaltuutetun lakisääteiset tehtävät lisääntyvät ja laajentuvat. **Lainvalvontatyöhön tulee kohdentaa riittävät resurssit, jotta lainsäädäntömuutokset eivät jää vain muodollisiksi,** vaan että ne aidosti vahvistavat yksilön oikeuksiin pääsyä ja edistävät sukupuolten tasa-arvoa työelämässä.

Karoliina Partanen
puheenjohtaja
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Taina Riski
pääsihteeri
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta