



## LAUSUNTO

VN/12296/2026

Vastaanottaja: Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto 20.4.2026

Kuuleminen 21.4.2026

# Asia: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä) HE 39/2026 vp

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane) kiittää mahdollisuudesta lausua eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Tane edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa, joten lausunto keskittyy sukupuolten tasa-arvoon liittyviin näkökulmiin.

Hallituksen esityksen tarkoituksena on raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän suojan vahvistaminen. **Tane kannattaa esitettyjä muutoksia**, mutta ilmaisee huolensa niiden vaikuttavuudesta, etenkin huomioiden käsiteltävän ilmiön laajuuden sekä muut samanaikaiset työelämäuudistukset. **Tane katsoo, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumista tulisi jatkossa vahvistaa korottamalla perhevapaalta palaavan irtisanomissuojaa sekä nostamalla tasa-arvolain syrjinnän kiellon rikkomisesta määrättyjen hyvitysten tasoa.**



## **Muutokset tasa-arvolain 8 §:ään**

### **Syrjintäperusteiden täsmentäminen**

Esityksen mukaan tasa-arvolakia täsmennettäisiin syrjintäperusteiden osalta siten, että perusteisiin lisättäisiin vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Syrjinnän kieltoa selkeytettäisiin siten, että sen todettaisiin koskevan myös määräaikaista työsuhdetta.

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

### **Käyttäjyrytyksen hyvitysvastuu**

Pykälään 8 ehdotetaan myös lisättäväksi uusi 2 momentti, joka keskittyy työvoiman vuokraukseen ja erityisesti nk. käyttäjyrytyksen hyvitysvastuuseen. Esityksen mukaan hyvitysvastuu ulotettaisiin nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjyrytystä.

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 käyttäjyrytyksen puuttuvan hyvitysvastuun osalta. Valtuutettu on todennut, että hyvitysseuraamuksen ulottamista käyttäjyrytykseen sekä käyttäjyrytyksen ja vuorausyrityksen välistä vastuunjakoa tulisi selvittää silloin, kun käyttäjyrytyksen 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 käyttäjyrytyksen ja vuorausyrityksen vastuita tilanteissa, joissa käyttäjyrytyksen menettely vaikuttaa raskaana olevan työntekijän työn jatkumiseen. Tane katsoo, että esitetty uusi 2 momentti on kannatettava.

### **Käyttäjyrytyksen 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 vastaa tasa-arvolain yleistä henkeä ja



pitää johdonmukaisena, että pykälää täsmennetään esityksen mukaisesti. On ilmiselvää, että samojen vastuiden ja veloitteiden tulee koskea myös käyttäjäyrityksiä samassa laajuudessa. Hallituksen esittämällä muutoksella 8 §:n 3 momenttiin vältetään siis turhia tulkintaepäselvyyksiä.

## **Muutokset tasa-arvolain 10 §:ään**

### **Työntajan selvitysvelvollisuus**

Hallituksen esityksen mukaan työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Selvitys tulisi antaa myös niissä tilanteissa, joissa tieto työntekijän raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuudesta on tullut työnantajan tietoon muuta kautta. Selvitys tulisi antaa ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä.

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 määräaikaisten 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.

**Tane kannattaa esitystä työnantajan selvitysvelvollisuudesta.** Esitetty kirjallinen selvitysvelvollisuus työnantajille on hallituksen esityksen 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 pitää tärkeänä, että jatkossa seurataan, missä määrin ja miten yritykset toteuttavat uutta veloitetta ja minkälaisia tosiasiallisia vaikutuksia selvitysvelvollisuudella on syrjinnän



vähentämiseen. 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.

## **Muutokset tasa-arvolain 12 §:ään**

### **Kanneaikaa koskeva muutos**

Esityksen 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 kuten esityksessäkin todetaan, 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 esitetyssä 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. Syrjintäepäilyn käsitteleminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa voi tukea syrjintää epäilevää sen arvioinnissa, onko tapauksessa rikottu tasa-arvolakia ja kannattaako asiaa viedä eteenpäin, kuten esityksessä todetaan. 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.



## Lisätoimet raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi

Hallituksen esityksen tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä on välttämätön työelämän tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Kuten esityksessäkin tuodaan ilmi, raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kokemukset ovat 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.

**Tane katsoo, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumista tulisi jatkossa vahvistaa korottamalla perhevapaalta palaavan irtisanomissuojaa sekä nostamalla tasa-arvolain syrjinnän kiellon rikkomisesta määrättyjen hyvitysten tasoa.**

Nyt käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen rinnalla on huomioitava, että hallitus on tehnyt myös muita työmarkkinoihin kohdistuvia merkittäviä muutoksia, muun muassa madaltamalla irtisanomiskynnystä. Lisäksi hallitus on esittänyt alle vuoden kestävien määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottamista. Esityksen mukaan määräaikainen työsopimus voitaisiin jatkossa solmia enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle pitää aina olla peruste. Esityksen vaikutukset naisten työmarkkinatilanteeseen on herättänyt erityistä huolta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän näkökulmasta.

Tane esittää, että hallituksen 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 kaksi erillistä uudistusta, joista toinen koskee palkka-avoimuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa. Osa esitetyistä muutoksista näissä kahdessa uudistuksessa koskee tasa-arvolain samoja pykäläiä. On erittäin tärkeää, että tasa-arvolain selkeys ja johdonmukaisuus varmistetaan ja uudistukset toteutetaan harmonisesti ja toisiaan täydentävästi.



## Tane huolissaan tasa-arvovaltuutetun resursseista

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.

Pia Sundell  
varapuheenjohtaja  
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Nina Järviö  
erityisasiantuntija  
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta