

Asia: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Tehy katsoo, että työelämän syrjintäkieltoluetteloon tehdyt muutosesitykset ovat täysin näennäisiä ja vailla merkitystä. Ne eivät toteuta hallitusohjelman tavoitetta, joka on ollut puuttua tasa-arvoasioista vastaavan ministerin järkyttävän yleiseksi luokittelemaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään.

Lisäämällä 1 momentin 2 kohdan syrjintäkieltoluetteloon sanat "määräaikaisuus" sekä "vanhemmuus ja perheenhuohtovelvollisuus" ei mikään muutu - kuten lakiluonnoksen perusteluissa todetaan: "Lisäys ei tuo uutta vallitsevaan oikeudentilaan" ja "ei muuta vallitsevaa oikeudentilaa".

Määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättäminen tai sen keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaiden johdosta on ollut kiellettyä jo vuonna 1992 tasa-arvolakiin tehdyn lisäyksen ansioista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 624/1992).

Perheenhuohtovelvollisuus ja vanhemmuus ovat niin ikään olleet em. lainmuutoksen johdosta vuodesta 1992 kiellettyjä syrjintäperusteita. Tuolloin tasa-arvolain 9 §:ään tuli täydentävä säännös syrjinnästä, jossa eri asemaan asettaminen vanhemmuuden ja perheenhuohtovelvoitteen taikka muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta on ollut kiellettyä syrjintää. Tämä on selkeästi todettu myös lakimuutoksen (HE 63/1992) perusteluissa.

Lähes 35 vuoden lain soveltamisen johdosta oikeuskäytäntö ja -kirjallisuus ovat yksiselitteisiä, joten kohtaan 2 tehdyt lisäykset ovat puhtaasti kosmeettisia, eivätkä tule muuttamaan syrjityn mahdollisuuksia puuttua syrjintätilanteisiin.

Sen sijaan lisäykset kohtaan 5 löytyvät vain lakiehdotuksesta, mutta ne on unohdettu kokonaan perusteluista. Luonnoksen 5 kohdan lisäys kuuluu seuraavasti: "--- jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta ---raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuohtovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella". Tämä syrjintäkieltokohta 5 ei ole koskaan aiemmin koskenut määräaikaisen työsuhteen jatkamatta

jättämistilannetta, vaan yksinomaan päättymistilanteita, joissa työnantaja on tehnyt oikeustoimen, joka on johtanut työsuhteen päättymiseen taikka lomauttamiseen syrjivästi.

Se, että kohdan 2 seikat on toistettu uudelleen kokonaan toisessa kohdassa (kohta 5), joka käsittää työsuhteen päättämis- ja lomautustilanteet, mutkistaa voimassa olevaa vakiintunutta vuosikymmenet vallinnutta täysin selvää oikeustilaa; saman asian kaksoiskielto ei vahvenna vaan yksinomaan hämmentää. Mitään kantaa ei ole otettu siihen, mikä on syrjintäkieltokohtien suhde toisiinsa siinä valitettavan tavanomaisessa tilanteessa, jossa määräaikainen työsopimus jätetään uusimatta raskauden tai perhevapaan takia.

Koska kaikki kohdan 5 lisäykset on jätetty vailla perusteluja, tekee se lainmuutoksesta hätiköidyn ja jää täysin epäselväksi, mitä 5 kohdan muutoksella on tavoiteltu. Edellä esitetyn perusteella kohdan 5 lisäys voi jopa sekoittaa vakiintunutta oikeustilaa, kun edes säännöksen perusteluissa ei selvitetä taikka avata lainsäätäjän tarkoitusta.

Kokonaan uusi momentti 2 on tilanteisiin, joissa käyttäjäyritys syrjii vuokratyöntekijää. Tätä tavoitetta Tehy kannattaa, sen sijaan luonnoksessa esitetty toteutus on vajavainen. Momentissa viitataan 2 kohtaan, mutta vuokratyöntekijän käytettäväksi on otettu vain karsittu osa siinä lueteltuja seikkoja, jotka ovat raskaus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Muutosta on täsmennettävä siten, että vuokratyöntekijöiden syrjintä on kiellettyä myös silloin kun se perustuu sukupuoleen ja käyttäjäyrityksen syrjintäkiellon vastainen menettely on ulotettava myös 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa hyvityseuraamuksen piiriin. Lakimuutoksen mukaan "Näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä käyttäjäyritykseltä". Missään ei ole otettu mitään kantaa työntekijän työnantajan (vuokrausyritys) ja käyttäjäyrityksen väliseen vastuunjakoon tilanteessa, jossa vuokratyöntekijää syrjitään ja työntekijän voi olla mahdotonta näyttää, kumman päätöksestä syrjintä johtuu. Vähintään säännöskohtaisiin perusteluihin tulisi nimenomaisesti kirjata, ettei lisäys rajoita millään tavoin hyvitysvastuuta varsinaista työnantajana toimivaa vuokrausyritystä kohtaan. Lisäksi on käytävä yksiselitteisemmin ilmi, että vastuu syrjinnästä voi olla sekä vuokrausyrityksellä että käyttäjäyrityksellä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Tehyn kanta on, että esitetyllä työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentamisella ei ole mitään tosiasiallista merkitystä. Se voi vaikuttaa ensilukemalta parannukselta, mutta näin ei ole.

Tämä johtuu kahdesta seikasta: ensinnäkin velvoitteen laiminlyöntiä ei ole mitenkään sanktioitu. Selvitysvelvollisuuden täyttämättä jättäminen joko kokonaan taikka sen tekeminen puutteellisesti, pitkän ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä taikka vasta pyydettyäessä ei johda mihinkään, eikä siitä seuraa työnantajalle mitään, eikä se vaikuta edes 11 §:n hyvityksen määrään sitä korottavana seikkana. Koska selvityksen antaminen on näin ollen puhtaasti työnantajan hyvän tahdon varassa, tulee sen sisältö jäämään niin olemattomaksi tai suppeaksi, että siitä ei ole mitään hyötyä syrjitylle. Perusteluissa esitetty "Työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden ansiosta syrjityt voisivat saada paremmin tiedon työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä" on puhdasta toiveajattelua, ei yksikään työnantaja tule kirjaamaan auki selvitykseen ja paljastamaan, että työtä kyllä olisi ollut tarjolla, mutta ko. henkilölle sitä ei haluttu tarjota alkavan raskausvapaan takia. Niin ikään perusteluissa esitetty selvityksen syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus ei tule toteutumaan.

Toiseksi pykälätasolla työnantajaan kohdistuva velvoite on seuraava ”annettava kirjallinen selvitys määräaikaaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä”. Päättymisen syy on, mikäli lainmuutos määräaikaaisuuden vapauttamisesta vuodeksi toteutuu, se, että työnantaja ilmoittaa määräaikaaisuuden päättymisyyksi, että ”sopimus on määräaikainen”. Jos lainsäätjä ei aseta työnantajalle mitään perustevaatimusta työsopimuslain puolella, ei sen tarvitse esittää mitään perustetta tasa-arvolainkaan puolella.

Mikäli kyse on muusta kuin uuden työntekijän kanssa tehdystä perusteettomasta työsopimuksesta vuoden ajalle, voi työsopimuslain tarkoittama perusteltu syy olla vaikkapa työn tilapäinen tarve vakituisen työntekijän poissaolon johdosta. Tällöin työnantaja täyttää selvitysvelvollisuutensa ilmoittamalla, että ”päättymissy on määräaikaaisuuden päättyminen” ja jos työnantaja haluaa esittää lisäperusteen ”sijaistettava on palannut työhön”. Perusteluissa todettu ”Työntekijän pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Jos esimerkiksi työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa” ei vastaa säännöksen sisältöä, joka edellyttää ilmoittamaan yksinomaan pelkän määräaikaaisuuden päättymisyy. Mikäli tämä haluttaisiin säännöksen sisällöksi, tulisi tämä säätää laissa, eikä sen perusteluissa.

Tehyläisessä työelämässä ylivoimaisesti yleisin määräaikaisen työsopimuksen peruste on sijaisuus. Yleensä työnantajat eivät edes kykene yksilöimään sitä, ketä sijaistetaan. Siinäkin tapauksessa, että sijainen olisi nimettävissä ja edellä läpikäyty lain perusteluissa esitetty täydennys toteutuisi (mitä tehtävälle on tapahtunut = sijaistettava palaa työhönsä, miten työt hoidetaan jatkossa = vakituinen työntekijä hoitaa ne), ei selvitys antaisi mitään vastauksia siihen, miksi työnantaja tarjoaa määräaikaaisuuden päätyttyä uusia työsopimuksia muille sijaisille, mutta jättää tarjoamatta niitä raskausvapaalle jäävälle. Tämän johdosta selvitys ei anna mitään todellista lisätietoa, eikä se tule auttamaan millään tavalla syrjittyä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin edellyttää kolmen vuoden kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa. Tehyn kanta on, että oikeudenkäytön yhtenäisyys ja syrjintäsuojan selkeys edellyttää kaikkiin tasa-arvolain mukaisin asioihin yhtenäistä kolmen vuoden kanneaikaa.

Nyt esitetyn kanneajan pidennyksen merkitys on häviävän pieni, koska se pidentää kanneaikaa vain työhönottotilanteissa, joissa työnantaja pistää työpaikan avoimeen hakuun ja syyllistyy sitä seuraavan hakuprosessin aikana syrjintään. Pidennys ei myöskään tue hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjintään tehokkaasti puuttumisessa siinä kaikkein yleisimmässä tilanteessa, jossa määräaikainen työsopimusketju päättyy, eikä sitä uusita raskauden tai perhevapaan takia, vaikka työnantajalla on työtä edelleen tarjolla.

Tehy katsoo, että pykälään lisätty uusi 4 momentti, jonka mukaan asian käsittely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää 2 momentin kanneajan kulumisen, on puhdas silmänkääntötempu, jolla luodaan vaikutelma, että jotain on tehty. Kohdan perustelut ovat täysin katteettomat.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan on koko sen vuonna 2015 alkaneen elinkaaren aikana saatettu vain yksi tasa-arvolain soveltamisalaan kuuluva työelämän syrjintäasia, josta lautakunta on antanut päätöksen keväällä 2025 STTK ry:n sille tekemän hakemuksen perusteella. Lukumäärä on tarkistettu 26.1.2026 lautakunnalle tehdyllä tietopyynnöllä. Sen käsiteltäväksi voi tasa-arvolain 20

§:n mukaan viedä asian vain tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö. Syrjityn työntekijän näkökulmasta kanneajan keskeyttäminen lautakuntakäsittelyn ajaksi on aivan yhdentekevä ja vailla mitään vaikutusta tavanomaisiin raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteisiin. Yksittäisellä työntekijällä, kuten syrjityllä, ei ole mitään tehokasta itsenäistä oikeussuojakeinoa asiansa saattamiseksi lautakunnan käsittelyyn.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Esityksen useassa kohdassa on kerrottu lähtökohdaksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen. Siinä väitetään, että ehdotetuilla muutoksilla vahvistettaisiin raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän suojaa ja pyritään täsmentämään tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kieltoa työelämässä. Nämä tavoitteet eivät miltään osin toteudu tässä lakiluonnoksessa. Luonnoksessa ei ole mitään uusia toimia tai keinoja, jotka puuttuisivat tosiasiasa työelämässä tapahtuvaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään, eikä siinä vahvisteta mitään jo olemassa olevia keinoja (esim. minimihyvityksen nostaminen reilusti 4.360 eurosta ylöspäin, isoille työnantajille kokonaan oma, huomattavasti korkeampi minimitaso ja syrjintätekojen lukumäärän selväsanainen huomioiminen hyvitystä korottavana seikkana).

STM:n tilaamaa Tilastokeskuksen selvitystä ”Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia” (STM:n raportti 2024:20, julkaistu 12.9.2024) uutisoitiin siten, että raskauteen liittyvää syrjintää on kokenut joka neljäs raskaana oleva. Sen sijaan työsuhteen muodon mukaan tarkasteltuna kokemukset ovat selvästi yleisimpiä määräaikaissa työsuhteissa: raskaussyrjintäkokemuksia on miltei puolessa (44 %) määräaikaissa työsuhteissa olevilla, kun taas vakituksissa työsuhteissa luku on huomattavasti harvinaisempaa (18 %). Yleisin syrjinnän muoto on raskaudesta johtuva määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Tutkimuksesta käy ilmi myös se, että vain pienestä murto-osasta koetusta raskaussyrjinnästä ilmoitetaan viranomaisille. Vaikka myös tasa-arvovaltuutetun saamista työelämää koskevissa yhteydenotoista yli puolet koskee syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella, raskaussyrjintäkokemukset päätyvät hyvin harvoin viranomaisten tietoon saati, että ne johtaisivat rikosilmoituksiin tai etenisivät tuomioihin asti.

Tästä kaikesta tutkitusta tiedosta huolimatta hallitus on antanut 15.1.2026 eduskunnalle esityksen määräaikaisten työsopimusten vapauttamiseksi perusteesta vuoden ajalle kaikille työnantajille koosta ja sektorista riippumatta. Lain vaikutusarvioinnissa on myönnetty sen lisäävän syrjintää otsikon: ”Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen” alla ”Siltä osin kuin määräaikaiset työsuhteet esityksen myötä lisääntyvät, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa” (HE sivu 41). TEM:n sivuilla kysymyksen siitä, lisääkö muutos raskaus- perhevapaasyrjintää, on annettu samankaltainen vastaus: ”Hallituksen esittämien lakimuutosten ei itsessään arvioida heikentävän suojaa syrjinnältä. Määräaikaisten työsopimusten määrän mahdollinen lisääntyminen voi kuitenkin vaikuttaa myös niihin liittyvien syrjintäepäilyjen määrään. Tasa-arvolain syrjinnän kieltoa sovelletaan myös silloin, kun määräaikainen työsopimus tehdään uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Kyse on kielletystä syrjinnästä, jos työnantaja työsuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että työntekijä joutuu epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai perhevapaan käytön perusteella.”

Tehyn kanta on, että hallitus on tietoisesti lisäämässä raskaus- ja perhevapaasyrjintää nykyisestä määräaikaisten työsopimusten määrää ja niiden ketjutusta lisäämällä. Lisäksi se on luomassa kokonaan uuden syrjintämuodon työsopimuslain puolelle, kun työnantaja voi uudelleen solmia vuodeksi perusteettomat määräaikaissuhteet, kunhan työntekijän edellisen työsuhteen päättymisestä

on kulunut kaksi vuotta. Työnantajille on annettu uusi lisämotiivi katkaista mahdollisimman pikaisesti raskaudesta ilmoittaneen työntekijän työsuhte ja tehdä se viimeistään raskausvapaan alkaessa, jolloin se välttyy myös työehtosopimukseen perustuvalta kolmen kuukauden palkanmaksuvelvoitteelta. Kun työntekijä palaa perhevapaaltaan töihin, hänet on nollattu uuden työntekijän asemaan, jos työsuhtekatkos on kestänyt kaksi vuotta.

Lisäksi Suomi on tosiasiaassa laiminlyövässä useiden direktiivien velvoitteita. Mikäli työsopimuslakia muutetaan hallituksen esittämällä tavalla, heikentää Suomi naisten syrjintäsuojan tasoa, jolloin tasa-arvoa koskevien direktiivien tehokas vaikutus menetetään mm. tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY ja sen 26 ja 29 artikla edellyttävät, että jäsenvaltiot ottavat aktiivisesti kansallisessa lainsäädännössään huomioon pyrkimyksen ehkäistä syrjintää ja toteutettavat tehokkaita toimenpiteitä sukupuolisyrynnän estämiseksi. (26 artikla Syrynnän ehkäiseminen: Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia sekä ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia toteuttamaan tehokkaita toimenpiteitä kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrynnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla sekä mahdollisuuksissa työnsaantiin, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen. Lisäksi direktiivin 29 artikla Tasa-arvonäkökohtien huomioon ottaminen Jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannessaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa tässä direktiivissä tarkoitetuilla aloilla.)

Suomen hallitus toimii päinvastoin kuin direktiivit edellyttävät, kun se lisää määräaikaista työsopimuksia ja syryntää. Sillä, että edellä läpikäydylä tavalla työsopimuslain muutoksessa uudeksi työntekijäksi ottamisen raja on asetettu vain kahteen vuoteen, syryntään tosiasiaassa myös perhevapaita pitäviä työntekijöitä tilanteissa, joissa työntekijä on joko hoitovapaalla tai kun työntekijä saa useamman lapsen samaan perhevapaajaksumoon. Perhevapaajaksumon takia työnantajan toimesta katkaistu määräaikaaisuusketju aikaan saa sen, että palatessaan perhevapaalta työntekijä joutuu jälleen uuden työntekijän asemaan ja uudelleen kärsimään esitetyn työsopimuslakimuutoksen mukaiset perusteettomat työsopimukset vuodeksi myös täysin pysyväisluonteisessa työssä. Tämä on työelämän tasapainodirektiivin (2019/1158/EU) tarkoittamaa syryntää, joka on kielletty sen 11 artiklassa (Syryntä: Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata taikka hakeneet tai käyttäneet 7 artiklassa säädettyä poissaoloa työstä tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa säädettyjä oikeuksia).

Vanninen Päivi
Tehy ry