



## Lausunto

6.2.2026

VN/26596/2025  
VN/26596/2025-VM-38

Jakelussa mainituille

## Valtion työmarkkinalaitoksen lausunto

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen). Valtion työmarkkinalaitos pitää tärkeänä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokasta ehkäisemistä.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan tasa-arvolain 10 § 2 momenttia muutettavaksi siten, että momenttiin lisättäisiin työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaistapauksien päättymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaistapauksen päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaistapauksessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Valtion työmarkkinalaitos toteaa, että työnantajalla on tälläkin hetkellä tasa-arvolain 10 § 2 momentin mukaan velvollisuus viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi tilanteessa, jossa työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Hallituksen esitysluonnoksen perusteella jääkin epäselväksi mikä on se hyöty, jota kyseisen selvitysvelvollisuuden laajennuksella haetaan, erityisesti huomioiden selvitysvelvollisuuden laajentamisesta työnantajille aiheutuva hallinnollinen taakka. Lisäksi Valtion työmarkkinalaitoksen näkemyksen mukaan esitysluonnoksessa tulisi huomioida työsopimuslaissa työnantajille säädetty velvollisuus antaa määräaikaistapauksen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa. Hallituksen esityksessä HE 199/2025 vp työsopimuslakiin on myös ehdotettu työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentamista koskien 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla tehtyjä määräaikaistapauksia.

Tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitetty selvitysvelvollisuus on Valtion työmarkkinalaitoksen käsityksen mukaan laajuudeltaan tulkinnanvarainen. Käytännössä perheenhuoltovelvollisuudesta ilmoittamisen voitaisiin katsoa kattavan tilanteet, joissa henkilö on hakenut erityisraskaus- tai raskausvapaata, vanhempainvapaata, hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata, poissaoloa pakottavista perheistä, poissaoloa perheenjäsenen hoitamiseksi tai omaishoitovapaata, jos näiden poissaolojen tarkoituksena on lapsen hoitaminen. Ehdotettu selvitysvelvollisuus koskisi siis tilanteita, joissa työntekijä on hakenut lyhyttäkin poissaoloa lapsensa hoitamiseksi tai työnantajan tietoon on muutoin saatettu työntekijän vanhemmuus. Esitetty muutos jättää tulkinnanvaraiseksi sen, millä tavoin ilmoitus raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta olisi työnantajalle tehtävä, jotta työnantajalle syntyisi momentissa kuvattu selvitysvelvollisuus. Epäselväksi jää muun muassa, missä määrin työnantajien edellytetään keräävän tietoa työntekijöiden perhesuhteista täyttääkseen nyt ehdotetun selvitysvelvollisuuden.

Nyt lausuttavana olevan hallituksen esitysluonnoksen mukaan perusteena yllä kuvatulle työnantajan selvitysvelvollisuudelle on raskaussyrjinnän kokemisen korostuminen määräaikaistapauksissa palvelussuhteissa. Myös tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin ehdotetun muutoksen säännöskohtaisissa

**Postiosoite**  
**Postadress**  
**Postal Address**  
Valtiovarainministeriö

**Käyntiosoite**  
**Besöksadress**  
**Office**

**Puhelin**  
**Telefon**  
**Telephone**

**Faksi**  
**Fax**  
**Fax**

**s-posti, internet**  
**e-post, internet**  
**e-mail, internet**

PL 28  
00023 Valtioneuvosto

Snellmaninkatu 1 A  
Helsinki

0295 16001  
+358 295 16001

kirjaamo.vm@gov.fi

perusteluissa kuvataan mahdollisen raskaussyrjinnän ilmentymistä esimerkiksi siten, että työnantaja saattaa päättää, että raskaudesta tai perhevapaastaan ilmoittaneen työntekijän määräaikaista ei jatketa. Määräaikaisten työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta kriittiseksi onkin tunnustettu nimenomaisesti määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta jättäminen raskauden ja sitä seuraavan pidemmän perhevapaan perusteella sekä määräaikaisen palvelussuhteen rajoittaminen kestämaan vain raskaus- ja vanhempainvapaan alkuun. (Tasa-arvovaltuutetun kertomus 2022 ja 2018; Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta & Pietiläinen: Raskaussyrjintä Suomessa – Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20; Salmi, & Närvi (toim.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.) Nyt lausuttavana olevassa hallituksen esityksessä työntekijöiden selvitysvelvollisuutta ehdotetaan laajennettavaksi yllä kuvattujen yleisimpien syrjintätilanteiden ulkopuolelle ilman, että tällaista laajennusta on esitysluonnoksessa perusteltu. Selvitysvelvollisuuden ulottaminen koskemaan tilanteita, joissa työntekijä on käyttänyt tilapäistä hoitovapaata, poissaoloa pakottavista perhesyistä, poissaoloa perheenjäsenen hoitamiseksi tai omaishoitovapaata, tai on muutoin ilmoittanut perheenhuoltovelvollisuudestaan, laajentaisi merkittävästi työnantajan selvitysvelvollisuuden piiriä ja lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa. Hallituksen esitysluonnoksesta ei käy ilmi, millä tavalla näin laaja selvitysvelvollisuus edistäisi raskaussyrjinnän estämistä suhteessa selvitysvelvollisuuden kohdistamiseen yleisimmin koettuihin raskautta ja perhevapaita koskeviin syrjintätilanteisiin, eli raskauteen ja siitä seuraaviin raskaus- ja vanhempainvapaaseen.

Valtion työmarkkinalaitos katsoo, että nyt ehdotettu selvitysvelvollisuus lisäisi väistämättä työntekijöiden hallinnollista taakkaa. Mikäli tällainen selvitysvelvollisuus tasa-arvolakiin lisättäisiin, tulisi se kohdentaa tilanteisiin, joissa syrjintää aikaisempien selvitysten mukaan yleisimmin esiintyy. Näin ollen Valtion työmarkkinalaitoksen näkemyksen mukaan selvitysvelvollisuus tulisi selkeämmin rajata koskemaan tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista oikeuttaan perhevapaan pitämiseen (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaa) määräaikaisen työsuhteen aikana. Lisäksi olisi tärkeää selvittää, mikä työnantajalle tasa-arvolaisissa ja työsuhtesopimuksissa asetettujen vastaus- ja selvitysvelvollisuuksien keskinäinen suhde on.

Valtion työmarkkinalaitos kiinnittää huomiota myös hallituksen esitysluonnoksessa esitettyihin arvioihin muutosten vaikutuksista julkiseen talouteen ja viranomaisiin. Hallituksen esityksessä voi olla tarpeen arvioida tarkemmin muutoksista aiheutuvaa viranomaisten lisääntyvää työmäärää ja sen mahdollisia taloudellisia vaikutuksia, erityisesti kanteiden määräaikoja koskevien muutosten osalta.

Osastopäällikön sijainen, neuvottelujohtaja

Sari Ojanen

Neuvotteleva virkamies

Tiina Saukko

Jakelu

STM Sosiaali- ja terveysministeriö

**VN/26596/2025-VM-38**

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons: