

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**

Esitysluonnoksessa todetaan, että ehdotetut muutokset pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät nykyainsäädäntöä, minkä seurauksena muutosten myönteisten sukupuolivaikutusten arvioidaan jäävän kokonaisuutena melko pieniksi. Pidämme valitettavana, että kun samanaikaisesti muulla lainsäädännöllä kasvatetaan syrjinnän riskiä, jätetään toimet syrjintään puuttumiseksi pääasiassa tasa-arvolain täsmentämisen ja selkeyttämisen tasolle, vaikka hallitusohjelmassa ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa luvataan kohdistaa erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn aiempaa tehokkaampia keinoja.

Tasa-arvolain toteutumista valvova tasa-arvovaltuutettu (2024) on esittänyt, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kielto tulisi kirjoittaa lakiin selkeästi auki, vaikka se ei muuta vallitsevaa oikeustilaa. Vaikka esimerkiksi tasa-arvolain 8 §:ään lisättävät määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus ovat jo nykyainsäädännön mukaan kiellettyjä syrjintäperusteita, on kuitenkin oikeusvarmuuden kannalta hyvä, että ne nostetaan eksplisiittisesti lakitekstiin.

Pidämme tärkeänä, että 8 §:n uuteen 3 momenttiin tehtävän täsmennyksen mukaan myös 2 momentissa tarkoitettu menettely eli tilanteet, joissa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella olisivat tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun syrjintä perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Lisäys on tasa-arvolain tarkoituksen mukainen ottaessaan huomioon myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun uudessa 2 momentissa mainituissa tilanteissa.

Katsomme kuitenkin, että ellei 2 momenttiin lisätä syrjintäperusteeksi myös muuta sukupuoleen liittyvää syytä, jää epäselväksi suojaako 2 momentti myös käyttäjäyrityksen sukupuolivähemmistöjä kohtaan harjoittamalta syrjinnältä silloinkin, kun kyse ei ole raskauteen tai perhevapaisiin liittyvästä syrjinnästä. Uuden 8 §:n 3 momentin mukaan 2 momentissa tarkoitettu menettely on kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, mutta ainoastaan tilanteissa, joissa kyse on epäedullisempaan asemaan asettamisesta raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sen kontekstista riippumatta ja tämän tulisi ilmetä myös 8 §:n 2 momentista.

Vaikka esityksessä ehdotetaan muutoksia ainoastaan tasa-arvolakiin, on huomioitava, että syrjintää tapahtuu myös tilanteissa, joissa henkilö palaa perhevapailta työhön ja että voimassa oleva lainsäädäntö ei tarjoa perhevapailta palaavalle tarpeellista suojaa. Jotta tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä voisi toteutua tehokkaammin, tulisi työsopimuslain 7 luvun 9 §:ään kirjata perhevapaalta palaavalle erityinen suoja-aika (ns. jälkisuoja), jonka päättymistä aikaisemmin työntekijää ei saisi mm. siirtää toisiin tehtäviin tai irtisanoa. Tällä hetkellä perhevapaata käyttäneellä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä tai ellei sellainen ole mahdollista, on hänelle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä

tai ellei tämäkään ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Palaamisen jälkeen perhevapaata käyttänyt työntekijä on kuitenkin irtisanottavissa. Irtisanomisen osalta ehdotettu muutos vastaisi säännöksen raskaana ja perhevapailta oleville työntekijöille turvaamaa tehostettua irtisanomissuojaa. Perhevapailta palaavan kohdalla tulisi vähintään soveltaa käännettyä todistustaakkaa, jolloin työnantajan tulisi osoittaa, ettei irtisanominen johdu perhevapaan käyttämisestä.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista**

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää määräaikaisen työsopimuksen puitteissa kokeva ei aina edes osaa epäillä tulleen syrjityksi. Siksi, ja määräaikaisten työsopimusten todennäköisen määrällisen kasvun vuoksi ehdotus, jonka mukaan työnantajan on ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta, on kannatettava.

On kuitenkin huolehdittava siitä, ettei selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä toimi pelkkänä muodollisuutena vaan välineenä, jonka avulla syrjintää epäilevät voisivat esityksen tavoitteiden mukaisesti saada paremmin tiedon työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä. Esityksen mukaan työnantajan pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut, miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa ja mikäli työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa. Tämä turvaisi myös työnantajien mahdollisuuksia välttää tahaton raskaus- ja perhevapaasyrjintä. Muutosneuvotteluiden yhteydessä voidaan käsitellä myös tilanteita, jotka koskevat raskaana olevia työntekijöitä, ja ne voivat olla oikeudellisesti hankalia. Selkeämpi menettely helpottaisi myös työnantajan toimintaa tällaisissa tilanteissa. Selvitys pitäisi antaa

automaattisesti, viivytyksettä ja ilman erillistä pyyntöä kirjallisesti. Katsomme, että laissa tai sen säännöskohtaisissa perusteluissa olisi tarpeen oikeusvarmuuden edellyttämän selkeyden ja täsmällisyyden vaatimuksen vuoksi määritellä, mitä ”viivytyksettä” tarkoittaa.

Mikäli samaan tehtävään työntekijälle annetusta selvityksestä huolimatta palkataan uusi työntekijä, on kyse raskaussyrjinnästä. Vaikka annettu selvitys voi tuomioistuimessa toimia todisteena tällaisesta syrjinnästä, tulisi määräaikaisiin työntekijöihin lisäksi soveltaa käännettyä todistustaakkaa.

### **Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista**

Kannatamme 12 §:ään ehdotettuja muutoksia, sillä ne parantavat syrjintää kokeneen oikeussuojan saatavuutta. Esityksen mukaan työnantajalle esitettävällä selvitysvelvollisuudella sekä kanneaikoihin esitettävillä muutoksilla arvioidaan olevan esitetyistä muutoksista suurin merkitys sukupuolten tasa-arvolle, sillä ne eivät olisi ainoastaan nykyistä oikeudentilaa selkeyttäviä, vaan toisivat uudenlaisen välineen syrjintään puuttumiseen ja parantaisivat oikeussuojan saatavuutta syrjintätilanteissa. Samalla pidämme tärkeänä, että oikeusvarmuuden kehittämiseksi ja sääntelyn selkeyttämiseksi kanneaikoja yhdenmukaistetaan säätämällä kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika.

Lisäksi katsomme, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan roolia työelämäasioissa olisi em. muutosten lisäksi vahvistettava aidosti matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, kuten eduskunta kirjelmässään on vuonna 2022 edellyttänyt. Tasa-arvovaltuutetun mukaan syrjintää epäilevien yksilöiden kannalta lautakunnan nykyinen rooli ja toimivalta vaikuttavat ongelmallisilta matalan kynnyksen oikeussuojan saavutettavuuden suhteen. Muun muassa työelämäsyryntää koskevan vireillepano-oikeuden laajentaminen yksilöihin tehostaisi syrjintäsuojaa vahvistamalla yksilön käytettävissä olevia matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja ja yhdenmukaistaisi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tarjoamaa suojaa. Oikeusturvan vahvistamiseksi lautakunnalla tulisi tasa-arvolain nojalla olla myös oikeus määrätä korvauksia syrjinnän uhreille.

### **Huomiot esityksen muuhun sisältöön**

Naisjärjestöjen Keskusliitto (NJKL) kannattaa raskaus- ja perhevapaasyryjinnän vähentämiseksi tehtyä esitystä. Esityksessä ehdotetaan muutoksia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin raskaus- ja perhevapaasyryjinnän vähentämiseksi. Vaikka esitys on raskaus- ja perhevapaasyryjinnän yleisyys huomioiden tervetullut, on huomioitava, että hallitus on samanaikaisesti muilla lainsäädäntötoimilla, erityisesti 1.1.2026 voimaan tulleella työsopimuslain muutoksella koskien henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentämistä ja valmistelussa olevalla ehdotuksella määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottamisesta, lisäämässä raskaus- ja perhevapaasyryjinnän riskiä. Syryjinnän kasvun mahdollisuus todetaan myös luonnoksessa hallituksen esitykseksi koskien työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamista. Esityksessä todetaan, että ”siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syryjintätapausten määrä kasvaa”.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on syrjinnän muoto, joka kohdistuu valtaosin naisiin, ja sitä tapahtuu erityisesti määräaikaissa työsuhteissa. Vaikka nyt lausunnoilla olevan esityksen tavoitteena on vahvistaa suojaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan sekä lisätä työnantajien velvollisuuksia, on todennäköistä, että edellä mainittujen muiden lakimuutosten seurauksena raskaus- ja perhevapaasyrjintä työelämässä esityksen tavoitteen vastaisesti lisääntyy.

Julkisella vallalla on velvollisuus turvata perusoikeuksien toteutuminen myös työelämässä. Katsomme, että koska työlaainsäädäntöön tehtävät muutokset hyvin suurella todennäköisyydellä heikentävät tasa-arvon toteutumista työelämässä, tulee tasa-arvo- ja työsopimuslakien suojaa syrjintää vastaan vahvistaa edelleen ja syrjintää lisänneet lakimuutokset ensisijaisesti perua. Ellei lakimuutoksia peruta, katsomme, että niiden sukupuolivaikutuksia yksin ja yhdessä tulee syrjinnän ilmeisen kasvuriskin vuoksi seurata tiiviisti ja säännöllisesti ja syrjinnän lisääntyessä ryhtyä tarvittaviin toimiin. Lisäksi NJKL korostaa tarvetta systemaattiseen yhteisvaikutusten arviointiin tasa-arvolain suhteesta valmistelussa olevaan ehdotukseen määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottamisesta.

Myös viranomaisiin, kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, tuomioistuimiin ja tasa-arvovaltuutetun työmäärän mahdollisia muutoksia tulee seurata ja reagoida työmäärän mahdolliseen kasvuun niiden resursseja kasvattamalla, jotta syrjinnän uhrien oikeusturvan toteutuminen varmistetaan. Tasa-arvolakiin tulisi samalla lisätä säännös tasa-arvovaltuutetun kuulemisesta tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa, joka koskee tasa-arvolain soveltamista, antaa valtuutetulle itsenäinen kanneoikeus tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa, pohtia ryhmäkanteen käyttöönottoa (ks. tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022) ja eduskunnan kirjelmässään (EK 40/2022 vp) edellyttämän mukaisesti selvittää tasa-arvovaltuutetun toimivallan laajentamisen risteävän syrjinnän tilanteisiin. Tämä olisi tärkeää ja ajankohtaista erityisesti siksi, että HE-luonnoksessa laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta on arvioitu määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvun johtavan odotettavasti paitsi raskaus- ja perhevapaasyrjintätapausten määrän kasvuun, myös esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa työskenteleisiin etnisiin vähemmistöihin kuuluihin ihmisiin kohdistuvan syrjinnän kasvuun. On siis oletettavaa, että myös risteävän syrjinnän tapausten määrä voi kasvaa. Lisäksi, koska nk. palkka-avoimuusdirektiivi ((EU) 2023/970) edellyttää, että direktiivin täytäntöönpanoa seuraava valvontaelin puuttuu jatkossa intersektionaaliseen syrjintään, joka liittyy samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan samaan palkkaan, olisi loogista laajentaa valtuutetun toimivalta myös muihin risteävän syrjinnän tilanteisiin.

Foster Oona  
Naisjärjestöjen Keskusliitto

