

8.2.2026

Sosiaali- ja terveysministeriö

VN/26596/2025

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

Orpon hallitusohjelmaan sisältyy tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama kolmikantainen työryhmä, joka toimi 13.12.2023-28.2.2025, antoi tasa-arvolain täsmentämiseen liittyviä ehdotuksia tavoitteen toteuttamiseksi. Palkansaajapuoli esitti kyseisen työryhmätyön aikana useita raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseen liittyviä tehokkaampia keinoja, jotka jäivät työryhmän raportin toimenpide-ehdotusten ulkopuolelle ja näin ollen pitkälti myös nyt kyseessä olevan tasa-arvolain muuttamista koskevan työryhmän valmistelun ulkopuolelle. STTK pitää tätä lähtökohtaa erittäin valitettavana ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta ja laajasta yhteiskunnallisesta ongelmasta raskaus- ja perhevapaasyrjinnässä on kyse.

Raskauteen ja perhevapaasiin perustuvaa syrjintää esiintyy erityisesti epätyypillisiin työsuhteisiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä tilanteissa. Samanaikaisesti työryhmätyön aikana Orpon hallituksen hallitusohjelman työlainsäädäntöhankkeiden puitteissa mahdollistetaan määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perustetta vuoden ajaksi sekä heikennetään henkilöperusteista irtisanomissuojaa. Molemmat lainsäädäntöhankkeet johtavat todennäköisesti raskauteen ja perhevapaasiin perustuvan syrjinnän lisääntymiseen työmarkkinoilla ja heikentävät selvästi raskaana ja perhevapaita käyttävien asemaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemassa hallituksen esitysluonnoksessa liittyen määräaikaisuuden perustetta koskevan sääntelyn muuttamiseen on todettu seuraavaa: ”*Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten kohdalla. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Myös Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaississa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia. Työnantajan irtisanomisoikeus ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaissessa työsopimuksessa kasvattaa näitä riskejä, vaikka irtisanominen ei saa perustua syrjivään*

8.2.2026

syyhyn.” Toisin sanoen hallitus on tietoisesti ottamassa riskin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisäämisestä, jos se toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriössä valmistellun muutosesityksensä.

Vaikka hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta pitää sisällään oikeasuuntaisia keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi, hallituskauden työelämää ja palkansaajien asemaa koskevat lakihankkeet kokonaisuutena heikentävät raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa.

Valitettavasti nyt käsittelyssä olevaan hallituksen esitysluonnokseen kirjatut toimet ovat pääosin kosmeettisia. Monilta osin niillä vain täsmennetään nykyistä oikeustilaa. Näin ollen ne eivät johda raskaana olevien tai perhevapaista käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. Nyt esitetyt toimet eivät ole riittäviä toteuttamaan hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisystä erityisesti, kun huomioidaan työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan. STTK katsoo kuitenkin, että hallituksen esityksessä esitettyjä toimia on välttämätöntä edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on todellinen ongelma Suomessa

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä ongelma työelämässä ja ilmiö on ollut tiedossa jo useamman vuosikymmenen ajan. Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina, työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhde-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolesta riippumatta perhevapaiden käyttämisen takia. Ongelmana on, että yksittäisen työntekijän on hankala puuttua asiaan ja viedä edes selkeitä syrjintätapauksia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas prosessi niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös työnantajan vastatoimien ja mainemenetyksen pelko voi estää kanteen nostamisen pelotevaikutuksen takia.

Tilastokeskuksen vuonna 2024 julkaistu selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä alleviivaa ilmiön laajuutta. Tutkimusten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva.

Ajoittain raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä keskusteltaessa todetaan, että ilmiö ei olisi niin laaja kuin uskotaan, sillä asiasta ei ole määrällisesti kovin montaa tuomioistuimen ratkaisua tai tasa-arvovaltuutetun virallista lausuntoa. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan viranomaisten käsiteltäväksi saatetaan ainoastaan hyvin pieni osuus kaikista syrjintätilanteista. Syynä on useimmiten se, että ilmoituksen ei koeta johtavan mihinkään. Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, että ei vienyt asiaa lainkaan eteenpäin. Työsuojeleuviranomaiselle tai tasa-arvovaltuutetulle syrjinnästä kerrottiin ainoastaan hyvin harvoin.

8.2.2026

Tilastokeskuksen selvityksen tulokset korostavat ennen kaikkea tarvetta kitkeä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämästä nykyistä tehokkaammin keinoin. Raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän asemaa ja oikeuksia on turvattava nykyistä tehokkaammin lainsäädännöllä. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat jo aiemmin työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmässä (13.12.2023-28.2.2025) ehdottaneet useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi, joita on kuvattu esityksen kohdassa 4.3. ja joista suurinta osaa ei kuitenkaan olla hallituksen esityksen mukaan viemässä lain tasolle.

STTK pitää tätä erittäin valitettavana ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta, haitallisesta ja laajasta ilmiöstä käsillä olevassa syrjinnässä on kyse. Lisäksi realistinen riski on, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä tulee lisääntymään hallituksen toteuttamien ja toteuttamassa olevien työlainsäädännön heikennysten vaikutusten takia. Erityisesti tätä riskiä nostaa määräaikaishuutoksiin suunnitellut muutokset.

Esitetyt muutokset riittämättömiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän poistamiseksi

STTK katsoo, että hallituksen esityksessä esitetyt lainsäädäntömuutokset ovat enimmäkseen kosmeettisia, eivätkä ole missään nimessä riittäviä vähentämään tai ehkäisemään raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Vaikka muutosehdotukset ovat kokonaisuudessaan oikeansuuntaisia ja kannatettavia, ne eivät ole riittäviä.

Työnantajan selvitysvastuun laajentaminen

STTK pitää erittäin tärkeänä, että tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin lisättäisiin työnantajan kirjallinen selvitysvastuu määräaikaishuutosten päättymisen yhteydessä. Kyseinen muutosehdotus tasapainottaisi edes hieman niitä raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä negatiivisia vaikutuksia, joita työsopimuslakiin suunnitteilla oleva määräaikaishuutuksia koskeva muutos toisi väistämättä mukanaan.

Määräaikainen palvelussuhde päättyy määräajan päättyessä tai sopimuksessa määritellyn työn valmistuttua. Kun on kyse raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä, tällä hetkellä määräaikaishuutosten päättymisen yksinkertaisuus on ongelma. Työnantaja saattaa päättää, että raskaudesta tai perhevapaastaan ilmoittaneen työntekijän määräaikaishuutusta ei jatketa tai että määräaikaishuute päättyy henkilön jäädessä perhevapaalle. Jos työntekijän hoitamaan tehtävään palkataan uusi määräaikainen työntekijä, ja työnantajan ratkaisun taustalla oleva syy on henkilön raskaus tai perhevapaa, kyse on lähtökohtaisesti syrjinnästä.

Nykylainsäädännön perusteella työnantaja ei ole automaattisesti velvollinen antamaan raskaaksi tulleen, perhevapaalle jäävälle tai jääneelle työntekijälle selvitystä siitä, mitä tehtävälle tapahtuu tai miksi hänen määräaikaishuutustaan ei jatketa. Käytännössä tämä voi johtaa siihen, ettei syrjitty edes tiedä tulleensa syrjityksi. Tämän takia syrjintä jää helposti niin sanotusti työelämän piilorikollisuudeksi.

8.2.2026

Hallituksen esityksessä esitetyn työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden kautta syrjityt voisivat saada edes hieman paremmin tietoa työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä, eikä syrjintä jäisi niin helposti piiloon. Muutoksella voisi olla myös syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus. Näistä syistä esitysmuutos on tarpeen erityisesti, kun jatkossa työnantaja-aloitteisia määräaikaissuusia on entistä helpompi solmia.

Muutos kanneaikoihin

Palkansaajakeskusjärjestöt ovat työryhmätyön aikana ehdottaneet tasa-arvolain kanneaikojen yhdenmukaistamista säätämällä kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika. Näkemys perustuu palkka-avoimuusdirektiivin velvoittavaan kanneaikasääntöön, joka edellyttää vähintään kolmen vuoden kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa. Yhteinen kolmen vuoden kanneaika kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa selkeyttäisi sääntelyä ja loisi oikeusvarmuutta. Tämän vuoksi kanneajan pidentäminen työhönotossa kahteen vuoteen ei täysin vastaa palkansaajakeskusjärjestöjen esityksiä tasa-arvolain muutostarpeista kanneaikojen osalta. Tästä huolimatta kahden vuoden kanneajan ulottaminen työhönottoon on välttämätön ja tarpeellinen muutos nykyainsäädäntöön.

Käyttäjäyritystä koskeva täsmennys

Käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutosesitys on tarpeen nykyisin selkeyttämiseksi, mutta se ei tuo tarpeeksi suurta muutosta nykytilaan. Yksinään muutosesitys ei ratkaise keskeisimpiä syrjintään liittyviä ongelma-alueita. Vuokratyötä käytetään kohtuullisen vähän työmarkkinoilla, joten asian korjaaminen on vain yksi haara syrjintään liittyvässä problematiikassa.

STTK pitää välttämättömänä, että tasa-arvolain 8 §:ään tehtävä muutos kytetään hallituksen esityksessäkin todetusti koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuoli-ilmaisun perusteella. STTK korostaa kuitenkin, että ehdotetun 8 §:n uuden 2 momenttiin tulisi lisätä syrjintäperusteeksi raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden lisäksi myös ”muu sukupuoleen liittyvä syy”.

Nyt tehtävän lainsäädäntömuutoksen keskeisin tehtävä on ennen kaikkea selventää nykytilaa käyttäjäyritysten hyvitysvastuusta, kuten hallituksen esityksen sivuilta 4–5 ilmenee. Mikäli syrjintäperuste ”muu sukupuoleen liittyvä syy” jätetään pois, jäisi kyseisen kirjauksen osalta edelleen avoimeksi, kuka tosiasiallisesti olisi hyvitysvastuun piirissä muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella johtuvasta syrjinnästä, joka tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta. Sääntelyä selkeyttäessä tulee huomioda, että tasa-arvolain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää nimenomaan sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoitus ja logiikka pitää ottaa huomioon myös vuokratyötä koskevien selkeytysten yhteydessä. Muutoin riskinä on, että tarkoituksettomasti luodaan uusi oikeudellisen suojan aukko lainsäädäntöön.

Vuokratyöhön liittyen vähintään perusteluissa pitää selkeyttää, että myös sellainen tilanne on mahdollinen, jossa sekä varsinaisena työnantajana toimiva vuokrayritys että käyttäjäyritys

8.2.2026

syrjivät työntekijää tai työntekijöitä. Tällaisessa tilanteessa työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaatia hyvitystä kaikilta syrjineiltä tahoilta. Vähintäänkin säännöskohtaisiin perusteluihin pitäisi kirjata, että uuden 2 momentin tarkoituksena ei ole rajoittaa tätä oikeutta miltään osin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn vaikutus kanneajaan

Esitys kanneajan keskeyttävästä vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi jää puutteelliseksi, mikäli lautakunnan rooli työelämäasioissa säilyy nykyisellään. Tällä hetkellä, ainoastaan rajattu joukko voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia, jolloin ehdotetun muutoksen vaikutukset jäävät olemattomiin, ellei lautakunnan toimivaltaa muuteta tältä osin.

Sanamuotojen selkeyttävät muutosehdotukset tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan

STTK pitää valitettavana, että esitetyillä muutoksilla tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan ainoastaan selkeytetään voimassa olevaa lainsäädäntöä, mutta niillä ei kuitenkaan muuteta vallitsevaa oikeudentilaa. STTK katsoo, että täsmennykset lainsäädäntöön tältä osin eivät ole missään määrin riittävä varsinkaan, kun tiedetään raskaus- ja perhevapaasyrjinnän laajuus ja samanaikaisesti määräaikaishuutoksiin sekä työntekijöiden irtisanomissuojaan ollaan tekemässä merkittäviä heikennyksiä.

Lisätietoja

Minna Ahtiainen, johtaja
Minna.ahtiainen@sttk.fi
p. 050 3877030